



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho analýza u vybraného  
zaměstnavatele  
Employment of people with disabilities and its analysis at selected company

Student:  
Vedoucí bakalářské práce:

Denisa Gollová  
JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Denisa Gollová**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku

Specializace: 03 Ekonomika a právo v podnikání

Téma: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho analýza u  
vybraného zaměstnavatele  
Employment of People with Disabilities and its Analysis at Selected  
Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením
  3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného zaměstnavatele
  4. Zhodnocení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOŘÁNOVÁ, Marie a kol. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 978-80-7416-236-7.

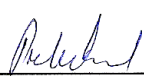
KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepr. a akt. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1.1.2019*. 15. akt. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019  
Datum odevzdání: 07.05.2020

  
doc. Ing. Jindra Peterková, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
prodeřkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.  
[Přílohy č. 1, 2, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.]

V Ostravě dne 29.5.2020

  
.....  
Denisa Gollová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé bakalářské práce paní JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost, ochotu, vstřícný přístup, moudré rady a cenné připomínky, které mi v průběhu psaní bakalářské práce věnovala.

# Obsah

1	Úvod.....	6
2	Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	8
2.1	Legislativa.....	8
2.1.1	Listina základních práv a svobod.....	8
2.1.2	Zákoník práce .....	9
2.1.3	Zákon o zaměstnanosti.....	10
2.2	Vymezení základních pojmů .....	11
2.2.1	Osoba se zdravotním postižením .....	11
2.2.2	Osoba zdravotně znevýhodněná .....	12
2.2.3	Invalidita .....	13
2.2.4	Proces posuzování a posudek o invaliditě .....	14
2.2.5	Nejčastější příčiny invalidity .....	15
2.3	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	18
2.3.1	Pracovní poměr a odměňování zaměstnance .....	19
2.3.2	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a jejich spolupráce s úřady práce....	20
2.3.3	Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením .....	22
2.3.4	Pracovní rehabilitace.....	24
2.3.5	Chráněné pracovní místo .....	24
2.4	Výhody pro zaměstnavatele.....	26
2.4.1	Chráněný trh práce.....	27
2.4.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	28
2.4.3	Sleva na dani .....	29
3	Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného zaměstnavatele .....	30
3.1	Představení společnosti XY ZPS s. r. o. ....	30
3.1.1	Historie společnosti.....	34
3.1.2	Organizační struktura.....	35
3.1.3	Cíle a vize společnosti .....	37
3.2	Zaměstnanci společnosti .....	37
3.2.1	Počet zaměstnanců .....	39
3.2.2	Pracovní doba .....	40
3.2.3	Benefity.....	41
3.3	Aktivní politika zaměstnanosti pro zaměstnavatele XY ZPS s. r. o. ....	42
3.3.1	Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce .....	42
3.3.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ....	42

3.3.3	Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa .....	44
3.3.4	Slevy na dani.....	45
4	Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	46
4.1	Obecné zhodnocení zaměstnávání osob se ZP, včetně ekonomických aspektů . .....	46
4.2	Zhodnocení zaměstnávání osob se ZP u vybraného zaměstnavatele.....	48
5	Závěr .....	50
	Seznam použité literatury .....	52
	Seznam zkratek.....	56

# 1 Úvod

Osoby se zdravotním postižením představují nedílnou součást celé společnosti České republiky. Lidé, kteří se ocitli zdravotně postiženi, ať už v důsledku nemoci či následkem úrazu, čelí ve svém životě těžké zkoušce, kterou bohužel nelze ve většině případů ovlivnit vlastní vůlí. Obecně se jedná o oblast, kterou je z pohledu celé společnosti zapotřebí vnímat velmi citlivě, neboť se jedná o skupinu, která by měla být za každé situace cílem společenské solidarity. I přes to, že je současná situace společnosti ve vztahu k těmto lidem spíše pozitivní, a to především zásluhou rekvalifikací, kurzů a vzdělávacích programů, které zvyšují možnosti uplatnění těchto osob na trhu práce, na druhou stranu ve společnosti stále přetrvávají i tendence, které vedou k sociálnímu vyloučení této skupiny obyvatel. Osoba se zdravotním postižením je kvůli svému zdravotnímu stavu, mnohdy nízké vzdělanosti či kvalifikaci znevýhodněná, v důsledku čehož má mnohem složitější možnosti uplatnění na současném trhu práce. Pro zmírnění výchozí situace by se měla společnost důsledně věnovat udržení a zvýšení kvality života této skupiny osob. Právům této problematické skupiny osob se v České republice věnuje řada legislativních opatření.

Dalšími problémy osob se zdravotním postižením při hledání svého uplatnění na trhu práce může být jejich nedostatečná informovanost či téměř žádná snaha a motivace si práci skutečně najít. Podpora a pomoc těmto lidem, kteří se ocitli v těžké životní situaci, je nedocenitelná, neboť pro člověka se zdravotním postižením je nový vstup do profesního života velice obtížný a mnohdy psychicky náročný. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří například rekvalifikace, příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením v chráněném pracovním místě a další, slouží nejen k podpoře a motivaci zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat, ale rovněž slouží jako nástroj na vytvoření vhodných a důstojných pracovních podmínek. V neposlední řadě slouží na zlepšení situace zdravotně postižených osob na trhu práce. I přes to, že zaměstnávat hendikepované osoby přináší zaměstnavateli řadu výhod v podobě příspěvků či dotací, je nabídek zaměstnání na trhu práce pro tyto osoby velmi omezené množství, neboť se řada podniků této problematice stále vyhýbá či ji dokonce přehlíží.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala především z důvodu mého sociálního citění a uznání, které, dle mého názoru, lidem se zdravotním postižením patří. V situaci snížení pracovní schopnosti se může, bohužel, ocitnout kdokoliv z nás, proto bych chtěla této problematice více porozumět a následně své poznatky a informace uchopit tak, aby



se práce stala nápomocnou nejen samotným zdravotně postiženým osobám, ale také jejich zaměstnavatelům.

Celá bakalářská práce je členěna do 5 kapitol, včetně úvodu a závěru.

Druhá kapitola je teoretickou částí této práce. Jak již samotným názvem *Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením* napovídá, je věnována právní úpravě dané problematiky v České republice a analýze nejdůležitějších právních předpisů. V této problematice je nejčastěji využíván právní předpis zákon o zaměstnanosti. Definovány jsou základní pojmy, jako je například invalidita, osoba se zdravotním postižením a osoba zdravotně znevýhodněná. Součástí této kapitoly je nastínění práv a povinností zaměstnavatelů těchto osob, možnosti příspěvků poskytovaných těmto zaměstnavatelům a klíčových podmínek pro jejich získání.

Třetí kapitola této bakalářské práce, která je zaměřena prakticky, je nazvána *Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho analýza u vybraného zaměstnavatele*. V této části je analyzováno zaměstnávání zdravotně postižených osob v podmínkách vybraného zaměstnavatele, který každoročně nadlimitně splňuje povinný podíl osob se zdravotním postižením. Vybraná společnost XY ZPS s.r.o. působí jako chráněné pracovní místo, velkoobchod s železniční technikou, drogerií a ochrannými pracovními pomůckami.

V předposlední části se práce zaměřuje na zhodnocení zkoumané problematiky, které je provedeno na základě získaných poznatků a informací z této oblasti.

Cílem bakalářské práce je na základě současné právní úpravy analyzovat tuto problematiku, následně celou situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením zhodnotit s využitím konkrétních dat a poznatků z analýzy společnosti XY ZPS s.r.o.

Pro naplnění stanoveného cíle je použita zejména metoda popisu, analýzy, abstrakce, dedukce a komparace.

## 2 Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Druhá kapitola bakalářské práce bude věnována právní úpravě zkoumané problematiky. Budou vyjmenovány a charakterizovány právní předpisy, které se touto problematikou zabývají. Dále budou v této kapitole definovány základní a nejdůležitější pojmy, které se budou objevovat napříč všemi kapitolami. Velkou část této kapitoly bude tvořit aktivní politika zaměstnanosti České republiky. Závěr této části bude pojednávat o hlavních výhodách pro zaměstnavatele, zaměstnávat ve svém podniku právě tyto osoby.

### 2.1 Legislativa

V České republice upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením několik právních aktů. Součástí ústavního pořádku ČR je Listina základních práv a svobod, která jako jedna z nejdůležitějších právních aktů vyjadřuje základní práva a svobody. Další podrobnosti týkající se této problematiky jsou upraveny v následujících zákonech a jejich předpisech. Veškeré tyto předpisy mají jediný společný cíl, kterým je poskytnout občanům se zdravotním postižením zvýšenou ochranu a zajistit tak plnohodnotnou účast ve společnosti.

#### 2.1.1 Listina základních práv a svobod

Ústava České republiky pojímá ve článku třetím, na základě ustanovení předsednictva České národní rady, Listinu základních práv a svobod. Tato listina je tedy součástí ústavního pořádku České republiky. Věcnou a organizační strukturu Listiny tvoří šest hlav. V řadě svých článků obsahuje Listina úpravu práv a svobod, které jsou pro postavení všech účastníků pracovního procesu výchozí. (Bělina, 2014). V hlavě první najdeme obecná ustanovení, která se týkají zakotvených zásad, na nichž jsou práva a svobody založeny. Čl. 3 tohoto prvního odstavce Listiny základních práv a svobod nám také říká, že *„základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* (Čl. 3 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod). Díky tomuto ustanovení usuzujeme, že právě i osoby se zdravotním postižením mají naprosto stejná práva a svobody, jakožto všechny osoby bez rozdílu.

Důležitá ustanovení, která se týkají této problematiky najdeme v hlavě čtvrté, nazvané jako hospodářská, sociální a kulturní práva. Jako základní pracovní práva, na

která mají nárok všichni občané, včetně těch se zdravotním postižením, považujeme právo na svobodnou volbu povolání a právo na přípravu k tomuto povolání, která jsou stanovena v čl. 26 odst. 1. (Čl. 26 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod).

O ženách, mladistvých a osobách zdravotně postižených pojednává ustanovení čl. 29 odst.1, které pojímá právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, které musí být těmto osobám umožněny. V druhém odstavci tohoto článku je garantováno, že tyto osoby mají také právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání. (Čl. 29 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod).

### 2.1.2 Zákoník práce

Vlastní úprava pracovního práva je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (Bělina, 2014) Tento právní předpis upravuje především pracovněprávní vztahy v obecné rovině. Jsou zde definovány některé základní pojmy, obzvláště se však zabývá právním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce, jako jsou práva a povinnosti obou smluvních stran, podmínky vzniku, změn a zániku pracovního poměru a dalšími důležitými skutečnostmi při zaměstnávání osob. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020) Je však nutné podotknout, že zákoník práce upravuje zaměstnanci se zdravotním postižením stejná práva a povinnosti stejným způsobem jako jiným zaměstnancům.

Základní a nezbytný předpoklad pro vytvoření podmínek plného a rovnoprávného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti je dostatečné zajištění právní ochrany před potencionální diskriminací. Přijetí antidiskriminačního zákona, který stanovil obecný rámec právní úpravy ochrany pro diskriminaci bylo v této oblasti velmi významným krokem. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011) Zákoník práce se problematikou diskriminace věnuje v § 16, kde přesně vymezuje povinnost zaměstnavatelům zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, ale také zdůrazňuje zákaz jakékoliv diskriminace. Výčet všech diskriminačních znaků nebo také důvodů byl doplněn v § 16 odst. 2. (Roučková, 2019)

Osoba se zdravotním postižením je dle zákoníku práce považována, až na několik výjimek, za běžného zaměstnance. Jedna z těchto výjimek je obsažena v § 103 odst. 5, ve kterém zmiňuje zvláštní podmínky pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením,

jako je zajištění technického a organizačního opatření na své náklady. Především nezbytnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení zaměstnanců a následně zvyšování jejich rekvalifikace. (§ 103 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

O dalších povinnostech zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením stručně informuje i § 237 zákoníku práce. Udává také, že „*k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy*“, zejména § 67 až § 84 zákona o zaměstnanosti, kterému se budu více věnovat v následující podkapitole. (Znalostní systém prevence rizik v bozp, ©2016-2020)

### 2.1.3 Zákon o zaměstnanosti

Druhým, avšak velice důležitým právním rámcem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který blíže definuje přístup k zaměstnávání osob s nutností zvýšené ochrany na trhu práce. Tato problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je plně upravena ve třetí části zákona o zaměstnanosti. V této části najdeme důležitá práva a povinnosti zaměstnavatelů, kteří tyto osoby zaměstnávají. Již v úvodu třetí části, konkrétně v § 67 odst. 1, je těmto osobám poskytnuta zvýšená ochrana z důvodu ztíženého postavení na trhu práce. V následujících odstavcích je zdravotně postižená osoba definována a vymezena. Zákon se také věnuje právu na pracovní rehabilitaci, která svou poradenskou činností napomáhá k volbě povolání či zaměstnání, získání a udržení pracovního místa. Tento druh pomoci vykonává a zajišťuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce, která osobě se zdravotním postižením vytvoří jedinečný plán pracovní rehabilitace, který pohlíží na její aktuální způsobilost a schopnost. (Tomeš, 2015) Úřad práce České republiky tyto osoby vede ve své evidenci, která je určena pouze pro účely začlenění osob se zdravotním postižením na trhu práce a pro případné statistické účely. (§68 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

V části věnované osobám se zdravotním postižením je v § 78 charakterizován chráněný trh práce, který je tvořen zaměstnavateli, jenž zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a uzavřeli s Úřadem práce „dohodu o uznání zaměstnavatele“. Výčet podmínek a veškeré náležitosti ohledně uzavření této dohody jsou upraveny v následujících odstavcích zákona o zaměstnanosti spolu s právy a povinnostmi zaměstnavatelů při spolupráci s tímto úřadem. (§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Vést evidenci o osobách se zdravotním postižením a pracovních místech, které jsou pro tyto osoby vyhrazeny je povinností také pro

zaměstnavatele, nikoliv pouze pro příslušnou pobočku Úřadu práce. (§ 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

## 2.2 Vymezení základních pojmů

Chceme-li se problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením věnovat, je nutné si vymezit základní pojmy, mezi které řadíme osoba se zdravotním postižením, osoba zdravotně znevýhodněná a invalidita prvního, druhého a třetího stupně. Na základě charakteristiky v konkrétních právních aktech můžeme vymezit určitou skupinu lidí, na které se podmínky osob se zdravotním postižením vztahují, popřípadě mohou vztahovat. Dříve než si tyto osoby popíšeme, je důležité myslet na to, že neexistuje jednotná definice, která by tyto osoby spojovala. Tento fakt je podmíněn skutečností, že tyto osoby neutváří jednotnou skupinu, nýbrž skupinu osob tvořenou jednotlivci s nejrozmanitějšími druhy postižení. Může se jednat například o postižení tělesné, sluchové, zrakové či mentální. V některých případech se však jedná o kombinaci více druhů postižení.

### 2.2.1 Osoba se zdravotním postižením

Pojem, který spojuje tuto skupinu obyvatel, může v každém z nás evokovat odlišné představy. Pod tímto pojmem si můžeme představit osobu s fyzickým postižením, smyslovým postižením, popřípadě psychickou poruchou. (Slašťanová, 2012) Důvodů, proč je osoba postižena je několik. Může se jednat například o následek nehody, úrazu, vážné nemoci nebo zde může hrát svou roli dědičnost. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením používá jednotné vymezení, a to následující: *„Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok“*. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020, s. 5)

Samotný pojem „osoba se zdravotním postižením“ byl v českém právním řádu zaveden až v roce 2004, kdy nabyl svou účinnost zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V předchozích letech se v právní úpravě užíval termín „občan se změněnou pracovní schopností“ a také „občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“. Důvodem k této změně bylo především užívání odlišné terminologie v rámci Evropské unie. (Právní rádce, 2008)

Jak jsem již v předchozím textu uvedla, je velice obtížné najít pro tuto problematiku jednotnou definici tak, aby bylo zcela zřejmé, koho lze za osobu se zdravotním postižením považovat. Podle Slašťanové, v zákoně o zaměstnanosti definice odkazuje na posouzení pracovní schopnosti této osoby orgánem sociálního zabezpečení a není zde zohledněno posouzení zdravotního stavu jinými institucemi. Naopak v zákoně o důchodovém pojištění se definice zaměřuje spíše z pohledu medicíny a úprava v zákoně o sociálních službách je založena na modelu sociálním. (Slašťanová, 2012)

Nejpřesnější charakteristiku této skupiny osob však definuje právě zákon o zaměstnanosti. V § 67 nalezneme ustanovení, které specifikuje osoby se zdravotním postižením a podle něj tyto fyzické osoby jsou:

- a) „*orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni*“,
- b) „*orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni*“. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020, s. 5)

### 2.2.2 Osoba zdravotně znevýhodněná

Další skupinou osob, které jsou pro účely pracovněprávních předpisů brány jako osoby se zdravotním postižením, jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Tento pojem byl zcela nově zaveden v českém právním řádu až při přijetí současného zákona o zaměstnanosti, který je účinný od 1. října 2004. Zavedení tohoto pojmu se uskutečnilo na základě žádosti těchto osob, jelikož osoby se zdravotním postižením dostaly v tomto zákoně své místo automaticky. (Právní rádce, 2008) Podle Okresní správy sociálního zabezpečení bylo hlavním cílem vytvoření tohoto statusu zatraktivnit zaměstnávání těchto osob a zvýšit jejich uplatnění na trhu práce. (Česká správa sociálního zabezpečení, ©2020)

Dle § 67 zákona o zaměstnanosti je za takovou osobu považována fyzická osoba, která je schopna vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost zůstat pracovně začleněná a vykonávat své dosavadní povolání při využití své aktuální kvalifikaci, je značně omezená. Toto omezení je příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu osoby, který má trvat, dle lékařské vědy, déle než jeden rok a značně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím pádem i schopnost pracovního uplatnění. (Zvoníková, 2017) Potvrzení, že osoba spadá do této kategorie, dokládá okresní správa sociálního zabezpečení.

Zákon o zaměstnanosti stanovuje podmínky, při jejichž naplnění se fyzická osoba stává osobou zdravotně znevýhodněnou a může tak toto postavení užívat v pracovněprávních podmínkách. Všechna tři kritéria, která byla zmíněná výše, musí být splněna kumulativně. Pouze splněním všech tří kritérií najednou získává osoba žádaný status. V případě nesplnění, byť jediné podmínky toto právo zaniká z důvodu nenaplnění zákonné definice osoby zdravotně znevýhodněné. (Právní rádce, 2008) Podmínky, jejichž splnění je nezbytné pro získání statusu jsou následující:

- a) zachování schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,
- b) podstatné omezení schopnosti osoby být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikaci získat,
- c) dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav. (§ 67 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti)

### 2.2.3 Invalidita

Když se osoba dostane do nepříznivého zdravotního stavu, chápeme to jako sociální událost, která ovlivní život nejen jednotlivce, ale celé jeho rodiny. Obecně je invalidita definována jako sociální stav občana, který vyjadřuje určitou míru poklesu pracovní schopnosti, a to v důsledku nepříznivého zdravotního stavu, který může být dlouhodobého, ale i trvalého charakteru. Tento stav oslabí jedince jak v ekonomické sféře, tak i profesní. Možnost zabezpečit svůj příjem, či příjem své rodiny klesá a v případě naprosté absence pracovní schopnosti zcela mizí. Tento nepříznivý zdravotní stav s sebou přináší často nezanedbatelný hospodářský dopad, poněvadž jsou s tímto stavem spojeny i zvýšené životní náklady, například na nákup zvláštních pomůcek, léků apod. (Koldinská, 2013) Je třeba invaliditu odlišovat od přechodných poruch zdraví, jelikož na rozdíl od nich, nelze u invalidity předpokládat znovunabytí schopnosti zabezpečit si prostředky k obživě prací. (Komendová, 2009)

Podle Koldinské je invalidita vnímána velmi subjektivně, proto bývá její zobecnění v právním předpise daleko složitější. Dlouhou dobu byla invalidita dělena na dva stupně, částečnou a úplnou. Od 1. ledna 2010 rozlišujeme invaliditu dle 3 stupňů, které jsou definovány v § 39 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Míra pracovní schopnosti v závislosti na daném stupni invalidity osoby se odráží i na výši invalidního důchodu. (Koldinská, 2018)

Podle zákona o důchodovém pojištění, se osoba stává invalidní v případě, že v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu došlo k poklesu její pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Na základě procentuálního vyjádření míry poklesu pracovní schopnosti rozdělujeme invaliditu do tří skupin, a to invaliditu prvního stupně, druhého stupně a invaliditu třetího stupně. (§ 39 odst. 2 zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění)

**Osoby invalidní v prvním a druhém stupni** jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány osoby, u kterých poklesla míra pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nanejvýš o 69 %. Rozmezí charakteristické pro první skupinu, tedy osoby invalidní v prvním stupni, je pokles nejméně o 35 %, nejvíce však o 49 %. Pro skupinu druhou, a to osoby invalidní ve druhém stupni, je podmíněn pokles schopnosti nejméně o 50 % a nejvíce o 69 %. (Kořánová et al., 2015) Aby byla naplněna souvislost mezi dlouhodobým nepříznivým zdravotním stavem a poklesem pracovní schopnosti musí být důvodem snížení pracovní schopnosti dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav.

**Osoby invalidní ve třetím stupni** jsou shledány invalidními, pokud míra pracovní schopnosti klesla nejméně o 70 %. (§ 39 odst. 2 zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění) Do této kategorie spadají osoby, které byly předchozí právní úpravou shledány plně invalidními. Své označení mají i v zákonu o zaměstnanosti, který tyto osoby nazývá jako osoby s těžším zdravotním postižením.

#### 2.2.4 Proces posuzování a posudek o invaliditě

Zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob posuzuje posudkový lékař příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení, který je na žádost tohoto orgánu povinen:

- a) provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby,
- b) zpracovat i bez souhlasu posuzované fyzické osoby lékařské podklady. (Vacík, 2017)

Za účelem zjišťování invalidity vychází posudkový lékař ze zpráv a výsledků, které mu poskytne ošetřující lékař, případně odborný lékař. Posudkový lékař však může použít pouze výsledky z vlastního vyšetření. Nehodnotí se samotné postižení či diagnóza,



ale jejich funkční dopad na pokles pracovní schopnosti. Při tomto hodnocení bere v potaz několik faktů, mezi které patří například dosažené vzdělání, zkušenosti a znalosti, anebo druh předchozí vykonávané výdělečné činnosti. Posudkový lékař se musí řídit stanovenými právními předpisy. (Česká správa sociálního zabezpečení, ©2020) Pro tento účel je účinná vyhláška č. 359/2009 Sb., která přesně stanovuje procentní míry poklesu pracovní schopnosti a všechny náležitosti při vytváření posudku k invaliditě. (Vyhláška č. 359/2009 Sb.) Pokud osoba splňuje všechny podmínky pro nárok na invalidní důchod, posudkový lékař stanoví, s ohledem na závažnost zdravotního postižení, lhůtu kontrolní lékařské prohlídky. Kontrolní lékařská prohlídka se provádí, poněvadž zdravotní stav posuzované osoby se může v některých případech změnit. V případě zhoršení stavu může být uznána invalidita vyššího stupně, naopak s ohledem na stále se vyvíjející lékařskou vědu, která dnes dokáže řadu onemocnění léčit a zcela vyléčit, se může zdravotní stav fyzické osoby výrazně zlepšit. U obou případů k tomu může dojít při kontrolní prohlídce či na žádost nemocné osoby, pokud se domnívá, že se jeho zdravotní stav změnil. (Česká správa sociálního zabezpečení, ©2020)

### 2.2.5 Nejčastější příčiny invalidity

Právní úprava invalidity podle Tröster (2010) vystupuje ze tří základních koncepcí nebo také tzv. koncepčních modelů. V současné době klasifikujeme následující typy invalidity:

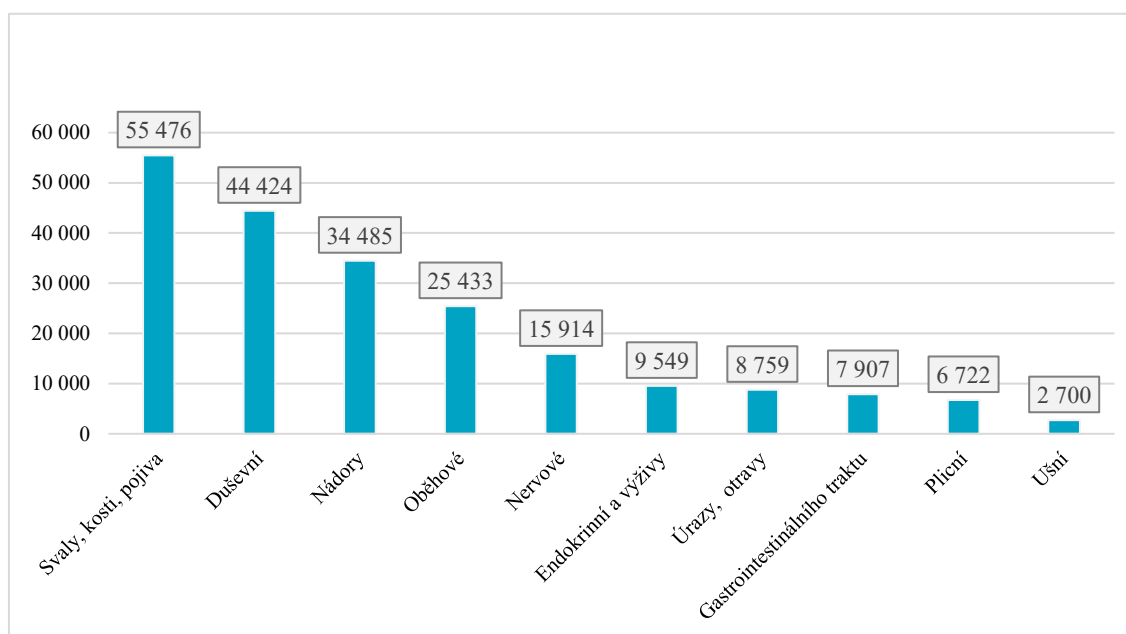
- a) **fyzickou invaliditu**, která sleduje snížení, případně vymizení fyziologických schopností člověka, přesněji vyzdvihuje stupeň postižení bez pohlížení na ekonomické či profesionální důsledky zdravotního postižení,
- b) **profesionální invaliditu**, jenž zdůrazňuje nemožnost osoby vykonávat dosavadní zaměstnání. Toto zaměstnání je ve společnosti upřednostňováno před jinými z důvodu jeho prestižního významu, přičemž zaměstnání bylo vykonáváno do vzniku invalidity. Tento model invalidity vyzdvihuje především změny v profesním životě zasažené osoby,
- c) **všeobecnou invaliditu**, která je založena na příčinné souvislosti zdravotního postižení osoby a její zbývající pracovní schopnosti.

U invalidity také můžeme rozlišovat, ve kterém období lidského života vznikla (např. invalidita z mládí, invalidita vzniklá v produkčním, popřípadě postprodukčním věku), anebo z jakých vznikla příčin. Příčiny rozlišujeme ze dvou hledisek. Prvním je

invalidita, jenž vznikla z obecných příčin, které mohou být důsledkem obecných chorob nebo nepracovního úrazu. Invalidita, která vznikla důsledkem pracovního úrazu či nemoci z povolání se nazývá invalidita kvalifikovaná, takzvaná úrazová. (Tröster, 2010)

Následující statistické údaje, které se týkají nejčastějších příčin invalidity, jež byly přiznané v České republice od roku 2011 do roku 2016 jsou čerpány z odborného časopisu Revizní a posudkové lékařství, který se v mnoha svých článcích invaliditě věnuje.

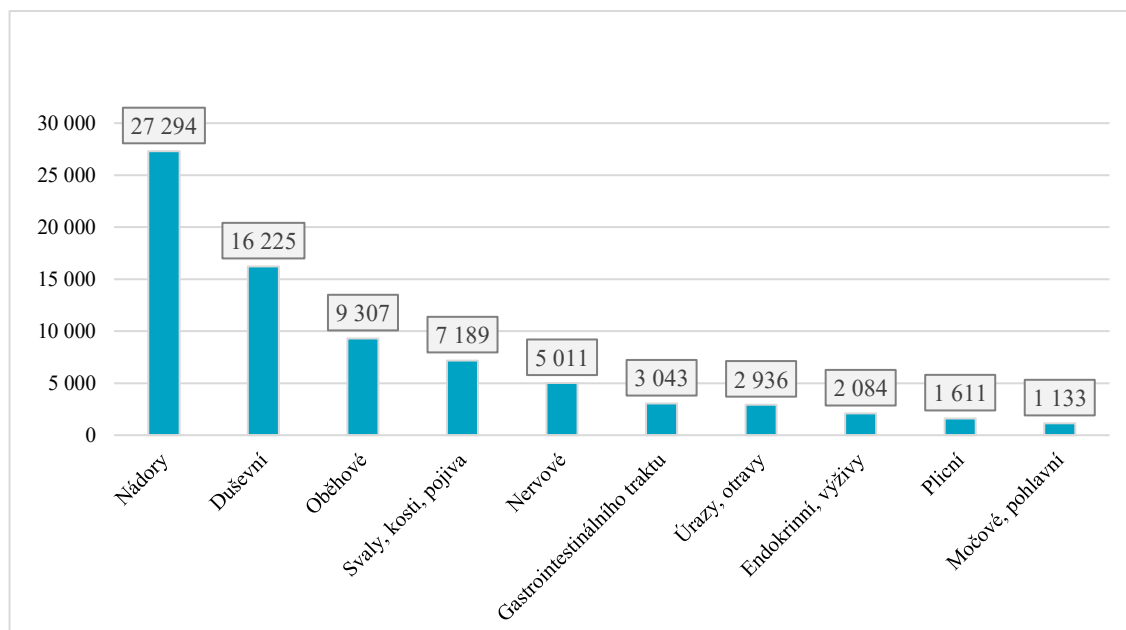
**Graf 2.1 Nejčastější příčiny invalidity 2011-2016 v České republice.**



*Zdroj Revizní a posudkové lékařství (2018), vlastní zpracování.*

Jak lze z grafu 2.1 vyčíst, mezi nejčastější příčinu invalidity prvního a druhého stupně od roku 2011 do roku 2016 je v celkovém počtu 55 476 nově přiznaných invalidit onemocnění svalů, kostí a pojiv. Druhou nejčastější příčinou je duševní onemocnění. Nádorová onemocnění, jenž se pohybují v průměru okolo 5 748 přiznaných invalidit za rok je v součtu šesti let třetí v žebříčku.

**Graf 2.2 Nejčastější příčiny nejzávažnější invalidity 2011-2016 v České republice.**

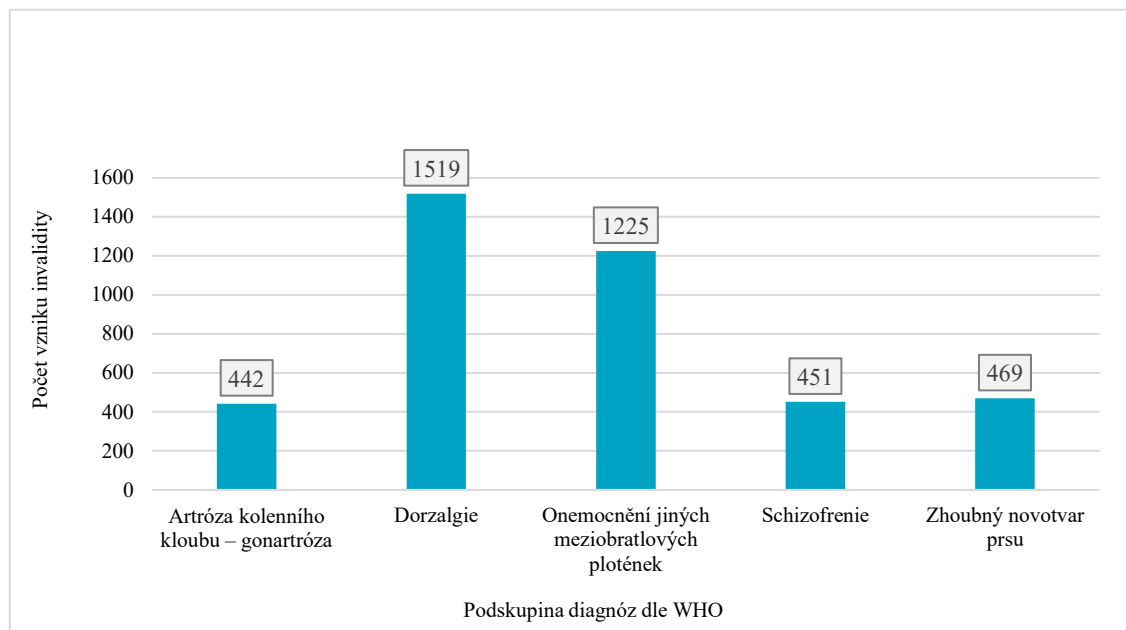


*Zdroj Revizní a posudkové lékařství (2018), vlastní zpracování.*

Výše uvedený graf 2.2 znázorňuje součet přiznaných invalidit třetího stupně v rozmezí let 2011 až 2016. Na rozdíl od invalidity prvního a druhého stupně, jenž zaujímá nádorové onemocnění třetí příčku, tvoří v této kategorii nejpočetnější skupinu. Duševní onemocnění, patřící do skupiny onemocnění, jenž se velmi těžko prokazují a objektivizují i odbornými lékaři psychiatry, v celkovém součtu šesti let pojímá druhé místo se svými 16 225 přiznanými invaliditami. Nemoci oběhové soustavy jsou skupinou nemocí, u kterých došlo k meziročnímu poklesu, a to díky dostupnější a stále modernější léčbě, přesto však tuto skupinu onemocnění najdeme třetí v pořadí.

Statistiky výše znázorňují příčiny v celostátním měřítku. Následující graf se však zaměřuje na nejčastější příčiny, díky nimž se člověk stává osobou invalidní, a to konkrétně v oblasti Moravskoslezského kraje za uplynulý rok 2019. Do této sumarizace jsou zařazeny pouze osoby starší 18 let. Nejpočetnější skupinou jsou osoby, které jsou invalidní v důsledku onemocnění Dorzalgie (bolesti zad) a veškerými komplikacemi s tímto onemocněním spojenými. Se svými 1 225 případy, jenž v roce 2019 přibyly, zaujímá onemocnění jiných meziobratlových plotének nejpočetnější skupinu. Na základě mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN) do této skupiny M51 řadíme například hrudní, hrudně-bederní a bederně-křížové ploténky. (Ústav zdravotnických informací a statistiky české republiky, ©2019)

**Graf 2.3 Nejčastější diagnózy při posuzování invalidity v roce 2019 v Moravskoslezském kraji u osob starších 18 let.**



*Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (© 2020), vlastní zpracování.*

## 2.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Právo na práci, jakožto základní sociální právo, znamená v této demokratické společnosti možnost zvolit si svobodně zaměstnání, spolu tak právo na přípravu k tomuto zaměstnání. Právo na práci je tak k naplnění důstojné životní úrovně jedna z nejdůležitějších podmínek. (Koldinská, 2018) Osoby mající zdravotní postižení patří do skupiny osob, která hledá své uplatnění na trhu práce velmi těžce. Nejedná se však o problém, se kterým se potýká pouze Česká republika, nýbrž celá Evropa, možná dokonce celý svět. Obecně se za největší problém těchto osob považuje závažnost jejich postižení a ve většině případů velmi nízká vzdělanost a kvalifikace. Nachází se i skupina občanů se zdravotním postižením, kteří dosahují vyšší kvalifikace, což vede k jejich uplatnění i na otevřeném trhu práce, a to velice snadno. Jelikož je právě práce prostředkem k plnému zařazení těchto osob se zdravotním postižením do společnosti, je dle mého názoru velmi důležité, aby se společnost přizpůsobila a vyšla těmto jedincům vstříc. Díky podpoře společnosti dojde k uznání a zlepšení kvality života těchto jedinců, jelikož i oni mohou vykonávat smysluplnou práci, být užiteční a přispívat tak svým podílem. (Krhutová, 2005)

U osob se zdravotním postižením se vyskytuje velká míra nezaměstnanosti. K 29. 2. 2020 evidoval Úřad práce na všech svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 227 369 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto celkového počtu uchazečů bylo v evidenci zařazeno 34 935 osob se zdravotním postižením, což představovalo 15,4 % z celkového počtu nezaměstnaných. Z celkového počtu volných pracovních míst, který k 29. 2. 2020 evidoval 351 624 volných pracovních míst, je právě 11 750 míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020)

Obecné podmínky týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje v České republice zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákoník se nevztahuje pouze na osoby se zdravotním postižením, nýbrž na všechny osoby zúčastňující se pracovněprávních vztahů. Detailními podmínkami týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením se blíže zabývá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Koldinská, 2013)

### 2.3.1 Pracovní poměr a odměňování zaměstnance

Zaměstnanec, jenž je osobou se zdravotním postižením má v pracovním procesu shodná práva s jakýmkoliv jiným zaměstnancem. Jelikož tato osoba pobírá mzdu, má na systému sociálního zabezpečení aktivní podíl. V rámci systému sociálního pojištění na krytí nejisté krátkodobé a dlouhodobé sociální situace je dnes provozován systém důchodového a systém nemocenského pojištění. Účast na tomto pojištění nenese fakt, že je osoba zdravotně postižená, žádný vliv. (Krebs, 2015)

Pracovní poměr mezi osobou se zdravotním postižením a zaměstnavatelem je shodný jako pracovní poměr zaměstnavatele s kterýmkoliv jiným zaměstnancem. Veškeré náležitosti pracovněprávního vztahu, konkrétně pracovního poměru nalezneme v zákoníku práce. Dle § 33 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou. Pracovní smlouva musí být vyhotovena písemně, kdy každá ze smluvních stran obdrží jedno vyhotovení. S dnem vzniku pracovního poměru může být spojena také zkušební doba, která musí být, stejně jako pracovní smlouva, sjednána písemně. Před nástupem do zaměstnání, tedy před uzavřením pracovní smlouvy je nutné, aby zaměstnavatel seznámil budoucího zaměstnance se všemi právy a povinnostmi, které by pro tuto fyzickou osobu uzavřením pracovního poměru vznikly. Zaměstnavatel musí zaměstnanci přesně stanovit pracovní podmínky jako je bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaje o formě odměňování za sjednanou práci, určit týdenní pracovní

dobu, možnosti čerpání dovolené a další náležitosti dle § 30 až § 73 zákoníku práce. (§ 37 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce)

O ustanovení, které se jediné vymyká soukromoprávnímu charakteru pracovního práva, jelikož umožňuje zaměstnavateli jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu a proti jeho vůli pojednává § 41 zákoníku práce, které zní, „*Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.*“ (Roučková, 2019, s. 31 a 33)

Zaměstnanci se zdravotním postižením mají nárok na stejnou mzdu či plat při vykonání stejné práce či práce stejné hodnoty jako ostatní zaměstnanci bez zdravotního postižení. Osoba, která pracuje na plný úvazek, tedy 40 hodin týdně, má v roce 2020 nárok na minimální odměnu za svou vykonanou práci ve výši 14 600 Kč za měsíc, nebo také 87, 30 Kč za hodinu. (Práce, 2020) V případě, že zaměstnanec nedosáhne stanovené výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci poskytnout doplatek ve výši rozdílu. V tomto případě nehraje příčina nedosáhnutí výše minimální mzdy zaměstnance žádnou roli. Do výši rozdílu se nezapočítává mzda a plat za práci přesčas, odstupné, cestovní náhrady, odměny za pracovní pohotovost, příplatek za práci v noci, ve ztíženém prostředí, za práci ve svátek a o víkendech. (Bělina, 2014)

### 2.3.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a jejich spolupráce s úřady práce

Hlavním legislativním opatřením, které upravuje práva a povinnosti související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti vymezuje například práva a povinnosti Úřadu práce České republiky, povinnosti zaměstnavatelů těchto osob, ale také stanovuje a upravuje způsoby podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. Tyto práva a povinnosti jsou opatřeny především k rozšiřování pracovních příležitostí pro osoby s postižením, které mají problém uplatnit se na trhu práce. (Slašťanová, 2012)

Prostřednictvím svých služeb se Úřad práce snaží zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením napomáhat. Tyto poradenské služby mohou zaměstnavatelé použít například při vytváření vhodných pracovních míst a při vytváření příslušných pracovních podmínek pro tyto osoby. (Magazín bezpečnost práce.info., z.s., 2014)

Od krajských poboček Úřadu práce jsou tedy zaměstnavatelé oprávněni požadovat následující:

- a) **informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením**, cílené například pro vytváření vhodných pracovních podmínek a úpravu pracovišť k přizpůsobení se těmto osobám,
- b) **součinnost při vyhrazování pracovních míst, zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením**, kdy se jedná o spolupráci s Úřadem práce, především s kompetentními odborníky, ohledně hledání takových pracovních míst, která jsou pro tyto osoby s postižením vhodná,
- c) **spolupráci při vytváření pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením**, kdy má zaměstnavatel v případě vzniku těchto míst právo na poskytnutí poradenství ohledně možné podpory vytváření těchto míst,
- d) **spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením**, která tkví zejména poradenstvím v oblasti vytipování takových pracovních míst, následných konzultací a přebírání zkušeností odborníků Úřadu práce. (Steinichová, 2010)

Zákon o zaměstnanosti v § 80 stanovil povinnosti zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením spolupracovat s příslušnou pobočkou Úřadu práce ČR. Zaměstnavatelé jsou tak povinni rozšiřovat, dle svých podmínek, ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to individuálním přizpůsobováním pracovních míst, podmínek práce a vyhrazováním pracovních míst určené výhradně pro osoby se zdravotním postižením. Vždy je však důležité brát v úvahu předmět činnosti zaměstnavatele a posoudit, zda je tato činnost pro osoby se zdravotním postižením vhodná. Podstatná je i spolupráce zaměstnavatele se závodním lékařem, neboť zná pracovní podmínky na pracovišti a dokáže tak navrhnout v rámci činnosti zaměstnavatele novou pozici, která by pro osobu s postižením byla nejvíce vhodná. Další z povinností zaměstnavatele je spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce ve věci pracovní rehabilitace. Poslední povinností je vést evidenci o zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, jenž uvádí důvody, podle kterých byly tyto osoby uznány jako osoby se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst vyhrazených výhradně pro tyto osoby. Obě tyto evidence mají hlavně evidenční charakter a slouží pro statistické a kontrolní účely. (Steinichová, 2010)

Zaměstnavateli osob se zdravotním postižením lze uložit pokutu, pokud se dopustí přestupku tím, že nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby. Dále se může zaměstnavatel dopustit přestupku, pokud nebude splněna povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením do výše povinného podílu. V těchto případech zákon o zaměstnanosti v § 139 stanovil, že lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. (§ 139 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti)

### 2.3.3 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

Při zaměstnávání zdravotně postižených osob jsou využívány i donucující nástroje. Jeden z nich je zákonem stanovená povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat, ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců, osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl činí 4 %. (Tomeš, 2015) Na základě této povinnosti je zabezpečováno pracovní uplatnění těchto osob se zdravotním postižením i mimo chráněné pracovní dílny, tedy na takzvaném otevřeném trhu práce. Splnit tuto povinnost povinného podílu skutečným zaměstnáváním osob se zdravotním postižením však nemůže vzhledem k charakteru činnosti každý zaměstnavatel. Zákon o zaměstnanosti tak ve svém § 81 stanovil tři možné způsoby plnění povinného podílu. Jakou variantu bude zaměstnavatel plnit si určí zcela sám a libovolně, přičemž následné varianty je možné využívat jednotlivě nebo je vzájemně kombinovat. Způsoby plnění povinného podílu jsou následující:

- a) nejefektivnější a zároveň v celorepublikovém měřítku nejrozšířenější forma zajištění uplatnění osob se zdravotním postižením je jejich **zaměstnávání v pracovním poměru**,
- b) nepřímou formou zajištění uplatnění těchto osob je **odebíráním výrobků nebo služeb** od zaměstnavatelů, kteří sami zaměstnávají převážně osoby se zdravotním postižením, což znamená více než 50 %. Plnění může probíhat také formou **zadávání zakázek** těmto zaměstnavatelům. V tomto případě platí stejné pravidlo jako u odebírání výrobků nebo služeb a to, že zaměstnavatel musí zaměstnávat více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Další alternativou pro odběr výrobků a služeb nebo zadávání zakázek je skrze chráněné pracovní dílny, které jsou provozovány občanskými sdruženími, církevními organizacemi nebo veřejně prospěšnými organizacemi. I přesto, že se jedná o nepřímou podporu subjektů, jelikož tyto organizace nezaměstnávají více než 50 % osob se



zdravotním postižením, jsou díky chráněným dílnám zaměstnávány především osoby s těžším zdravotním postižením, jejichž výrobky nejsou na trhu mnohdy konkurence schopné. Subjektem, od kterého je možné odebírat výrobky či zadávat zakázky je přímo osoba samostatně výdělečně činná, která je sama osobou se zdravotním postižením a nemá žádné své zaměstnance.

- c) Třetí a poslední formou plnění povinného podílu je možnost **odvodu do státního rozpočtu**. Tato forma je vhodná zejména pro ty zaměstnavatele, kteří vzhledem k předmětu činnosti nemohou osoby se zdravotním postižením zaměstnávat a nemohou ani využít eventuálního odebrání výrobků a služeb, či zadávání zakázek těmto osobám. Možnost odvodu do státního rozpočtu si však mohou zvolit všichni zaměstnavatelé, s výjimkou zaměstnavatelů, kteří jsou organizační složkou státu nebo přímo státem zřízeni. Výše, kterou zaměstnavatel odvádí do státního rozpočtu odpovídá 2,5násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém tato povinnost povinného podílu vznikla.

Bližší informace ohledně povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho plnění najde zaměstnavatel v § 82 a § 83 zákona o zaměstnanosti. Podle něj je zaměstnavatel povinen výši plnění, včetně jeho konkrétního způsobu, písemně ohlásit příslušnému úřadu práce do 15. února následujícího roku. Pro usnadnění této ohlašovací povinnosti slouží formuláře, které jsou zaměstnavateli k dispozici na úřadu práce. V případě, že zaměstnavatel tuto povinnost odvodu do státního rozpočtu nesplní, celý případ je předán celnímu úřadu, který je pověřen výši odvodu od zaměstnavatele vymáhat. (Steinichová, 2010)

Pro zjištění, zda se na zaměstnavatele povinný podíl vztahuje, tedy kolik činí 4 % z celkového počtu jeho zaměstnanců, je důležitý průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v pracovním poměru. Zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát. Veškeré náležitosti ohledně způsobu výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a způsobu výpočtu plnění povinného podílu pojímají § 15 až § 20 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Tato vyhláška také stanovila, že do výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze osoby v pracovním poměru, nikoliv osoby zaměstnané na základě dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce. (Vyhláška č. 518/2004 Sb.)

#### 2.3.4 Pracovní rehabilitace

Na základě podané žádosti mají osoby se zdravotním postižením právo na pracovní rehabilitaci. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání, popřípadě udržení vhodného zaměstnání pro tyto osoby. Pracovní rehabilitaci zabezpečují a hradí náklady sní spojené příslušné krajské pobočky Úřadu práce. Mezi nejčastěji vykonávané činnosti pracovní rehabilitace řadíme především poradenskou činnost, která se zaměřuje na volbu povolání, volbu zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Dále zahrnuje také teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování a udržení pracovního místa. Pomáhá vytvářet také vhodné podmínky pro výkon zaměstnání, popřípadě jiné výdělečné činnosti. Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnavateli, který na svém pracovišti tuto případu k práci u osob se zdravotním postižením provádí, může u Úřadu práce požádat o úhradu všech nákladů spojených s touto činností. (Koldinská et al., 2018)

Do procesu pracovní rehabilitace může být na doporučení lékaře zařazena i osoba, která je ještě v pracovní neschopnosti. Při zajišťování pracovní rehabilitace pro osobu se sníženou pracovní schopností spolupracuje příslušný Úřad práce především se zdravotnickým zařízením, ve kterém je osoba v rámci léčebné rehabilitace. Dále také spolupracuje například s orgány sociálního zabezpečení, zaměstnavateli, školskými orgány a charitativními sdruženími. Samotná délka celého procesu pracovní rehabilitace úzce závisí na aktuálním zdravotním stavu osoby a náročnosti zaměstnání, pro které se daná osoba připravuje. Příprava zahrnuje i přípravu k práci a na budoucí povolání. Osobám se sníženou pracovní schopností, které byly do přípravy zařazeny, mají od Úřadu práce možnost bezplatné výpůjčky nezbytných učebnic, školních potřeb, ochranných pracovních prostředků a jiných pomůcek. Příprava na pracovní uplatnění osob se změněnou pracovní schopností probíhá na individuálně přizpůsobených pracovištích, na základě aktuálního zdravotního stavu uchazeče. (Lieblová et al., 2003)

#### 2.3.5 Chráněné pracovní místo

Pokud má zaměstnavatel zájem o vytvoření pracovního místa, které je díky své charakteristice vhodné pro osoby se zdravotním postižením, tedy pokud toto místo odpovídá všem potřebám místního trhu práce, může zaměstnavatel uzavřít s úřadem práce dohodu o vytvoření chráněného pracovního místa. V zákonu o zaměstnanosti je toto chráněné pracovní místo definováno jako „*Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení*

*pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.“ (§ 75 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)* Toto pracovní místo může v rámci svého pracoviště vytvořit kterýkoliv zaměstnavatel s tím, že chráněné pracovní místo je vytvořeno výhradně pro osoby se zdravotním postižením. Důležitou podmínkou je, aby provoz chráněného pracovního místa trval minimálně po dobu 3 let. Během této doby se mohou zaměstnanci na pracovním místě vystřídat, jejich počet a druh postižení však musí být i nadále zachován. O případných změnách v rámci provozu chráněného pracovního místa se lze dohodnout s úřadem práce, který může na základně podnětu zmírnit podmínky provozování takového místa. (Magazín bezpečnost práce.info.,z.s., 2014)

Pro podporu pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají za úkol motivovat zaměstnavatele tato chráněná pracovní místa zřizovat. Zaměstnavatel, jakožto zřizovatel pracovního místa pro tyto osoby, si může prostřednictvím úřadu práce zažádat o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Příspěvek může dosahovat maximálně do výše násobků aktuální průměrné mzdy v národním hospodářství. Dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 16. prosince 2019 činila průměrná mzda v národním hospodářství České republiky za první a třetí čtvrtletí roku 2019 hodnotu 33 429 Kč. (Sdělení č. 346/2009 Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2019 pro účely zákona o zaměstnanosti) Finanční příspěvek se s průměrnou mzdou násobí následujícím způsobem:

- a) u osoby se zdravotním postižením maximálně **osminásobek** mzdy,
- b) **dvanáctinásobek** u osoby s těžším zdravotním postižením,
- c) pokud zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může činit příspěvek na vytvoření jednoho chráněného místa **desetinásobek**,
- d) pro osobu s těžším zdravotním postižením při vytvoření 10 a více míst může příspěvek činit až **čtrnáctinásobek** průměrné mzdy. (Krebs, 2015)

Podmínkou, aby měl zaměstnavatel na příspěvek nárok je bezdlužnost, což znamená, že v evidenci daní nejsou zachyceny žádné daňové nedoplatky, nedoplatky na

pojistném, penále sociálního a veřejného zdravotního pojištění. Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa se uzavírá mezi úřadem práce a zaměstnavatelem žádostí o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa. Aby byla žádost úplná, musí obsahovat základní náležitosti, jakou jsou například identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání v přesném znění dle výpisu z živnostenského oprávnění. K této žádosti musí zaměstnavatel také doložit přesnou charakteristiku chráněných pracovních míst a uvést jejich počet. Nutné je také doložit přílohy, čímž jsou potvrzení o tzv. bezdlužnosti, které nesmí být staršího data, než jsou 3 měsíce a doklad o zřízení peněžitého účtu u příslušné banky, jelikož příspěvky jsou zaměstnavateli vypláceny bezhotovostním převodem na účet. (Steinichová, 2010)

Dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může úřad práce také s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek je této osobě poskytnut za stejných podmínek, jako jinému zaměstnavateli osob se zdravotním postižením. Výjimka nastane v případě, pakliže osoba přestane tuto výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, případně smrti vykonávat, v tomto případě nelze tento příspěvek požadovat zpět. (§ 75 odst. 9 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

V případě dohody úřadu práce se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou může být poskytnut také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, jenž je zaplněné osobou se zdravotním postižením. Příspěvek je poskytnut na základě dohody, která pojímá totožné údaje jako dohoda o vytvoření pracovního místa a je poskytován pouze již existujícímu chráněnému pracovnímu místu. I pro získání tohoto příspěvku je velmi důležitá nezádluženost zaměstnavatele. Úřad práce nejčastěji zaměstnavatelům přispívá na nejběžnější provozní náklady, čímž jsou například náklady na palivo a energie, nájemné, odvoz a likvidace odpadu, náklady na dopravu zaměstnanců se zdravotním postižením do práce a zpět. Tyto náklady může v rámci příspěvku uplatnit i osoba samostatně výdělečně činná s jediným rozdílem nemožnost proplacení cesty do zaměstnání a zpět. Výše příspěvku může činit nanejvýš 48 000 Kč za rok. (Steinichová, 2010)

## 2.4 Výhody pro zaměstnavatele

Pro zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením jsou v rámci legislativy poskytnuty jisté výhody. Mezi nefinanční výhody

patří fakt, že pracovníci se zdravotním postižením jsou často svému zaměstnavateli věrní a změna zaměstnání je v těchto případech minimální. Tito zaměstnavatelé jsou k práci velmi motivováni, díky vidiny začlenění se zpět do pracovního kolektivu a možností opět vykonat dobrou práci. Finanční ohodnocení není u těchto osob zdaleka tak motivující faktor, jako právě zařazení do normálního života. Pokud se zaměstnavatel rozhodne osobu se zdravotním postižením zaměstnat, jedná tak v souladu s konceptem společenské odpovědnosti firem. Koncept reaguje právě na sociální začlenění osob se zdravotním postižením v rámci pracovního života a konstatuje, že tyto osoby obohatí atmosféru na pracovišti, kdy dojde k zvýšení vzájemné tolerance a pochopení. V rámci pracovního týmu dojde také k obohacení hodnotového systému a posílení obecné schopnosti pracovníku pohlížet na skutečnosti i z jiného úhlu pohledu. (Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2016)

Kromě těchto nevyčíslitelných výhod, které jsou přesto přínosem, se zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením dostává také finanční podpory. Finanční výhody, o které může zaměstnavatel zažádat představují podobu příspěvků. Jedná se o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, slev na dani a další formy podpory zaměstnávání těchto osob. Hlavním důvodem této formy podpory je především snaha o motivaci firem k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a pomoci jim tímto způsobem uplatnit se na trhu práce. (Krebs, 2015)

#### 2.4.1 Chráněný trh práce

Teprve v nedávné době, byl v zákoně o zaměstnanosti ukotven nový pojem, kterým je chráněný trh práce. Tento pojem byl zaveden 1. 1. 2018, do té doby zmiňovaný zákon nerozlišoval rozdíl mezi chráněným trhem práce a volným trhem práce. Jedná se tedy novelizaci, neboť v předchozí úpravě byla vymezena pouze jednotlivá chráněná pracovní místa. Chráněný trh práce je vytvořen výhradně pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu všech svých zaměstnanců. Aby byl zaměstnavatel na chráněný trh práce zařazen, je podmínkou uzavřít s Úřadem práce účinnou písemnou dohodu o uznání zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnavatel jedná v rámci své místní příslušnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce.

Aby dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem proběhla bez komplikací, je nutné splňovat následující podmínky:

- zaměstnavatel musí ve čtvrtletním přepočteném počtu, ke dni podání žádosti zaměstnávat alespoň 50 % osob se zdravotním postižením,
- ke dni podání žádosti nebyl odsouzen pro trestný čin podvodu,
- ke dni podání žádosti zaměstnavatel není v likvidaci,
- zaměstnavatel vyplácel po celý kalendářní rok přede dnem podání žádosti minimálně 80 % zaměstnanců se zdravotním postižením mzdou nebo platem, a to bezhotovostně převodem na bankovní účty zaměstnanců, popřípadě poštovní poukázkou.

Tato dohoda o uznání zaměstnavatele se sjednává na dobu 3 let. V případě, že zaměstnavatel nejpozději do 3 měsíců od uplynutí této doby požádá Úřad práce o opětovné uzavření dohody, bude dohoda uzavřena na dobu neurčitou. Zaměstnavatel se dohodou o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce zavázal Úřadu práce každoročně zpracovat a předložit roční zprávu o činnosti svého podniku, která musí být splněna vždy do 15. července následujícího kalendářního roku. Roční zpráva má přesně danou strukturu a je nutné, aby zaměstnavatel uvedl veškeré informace, které má zpráva, dle § 78 odst. 6, písm. d), obsahovat. (§ 78 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

#### 2.4.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Jedna z nejvýznamnějších forem pomoci zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením od státu je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Veškeré podmínky vztahující se na tento příspěvek jsou obsaženy v § 78 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o jediný příspěvek, který není zaměstnavateli vyplácen na základě dohody s úřadem práce. Tento příspěvek mohou využívat a mají na něj, při splnění všech zákonných podmínek, nárok všichni zaměstnavatelé, kteří na chráněném pracovním místě zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, jenž jsou osobami se zdravotním postižením. Procentuální zastoupení se vypočítává z celkového počtu zaměstnanců dané firmy. (Komendová, 2009)

Výše příspěvku je závislá na skutečně vynaložené prostředky na mzdové náklady zaměstnance, který je zdravotně postižen. Do mzdových nákladů se započítává také pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění tohoto zaměstnance. Příspěvek zaměstnavateli vynahrazuje 75 % mzdových nákladů na jednoho zaměstnance s postižením. Příspěvek je možné čerpat do maximální výše 12 800 Kč. Vyplácení příspěvku je prováděno čtvrtletně zpětně, výlučně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Správně vyplněná žádost musí být krajské pobočce úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce, který následuje po uplynutí příslušného čtvrtletí. Další podstatnou podmínkou je bezdlužnost zaměstnavatele, neboť k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nesmí mít zaměstnavatel v evidenci daní jediný nedoplatek. Pokud bylo zaměstnavateli povoleno splácení ve splátkách, pro nárok na příspěvek nesmí být se splácením v prodlení. Nastane-li situace, kdy o poskytnutí příspěvku na téhož zaměstnance se zdravotním postižením bude žádat více zaměstnavatelů, příspěvek se vyplátí zaměstnavateli, u kterého vznikl pracovní poměr se zaměstnancem nejdříve. V případě, že tento pracovní poměr skončí v průběhu kalendářního čtvrtletí, je příspěvek v určité výši vyplacen i zaměstnavateli, který o něj jako další zažádal. (§ 78a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

#### 2.4.3 Sleva na dani

Další výhody pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením v oblasti daní z příjmu upravuje zákon č. 586/1992 Sb., dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů upravující daň z příjmu fyzických a právnických osob. Dle § 35ba tohoto zákona může zaměstnavatel uplatnit za každého svého zaměstnance se zdravotním postižením slevu na dani. Zaměstnavatel si za zdaňovací období může daň snížit o:

- částku 18 000 Kč za každého zaměstnance, který je osobou zdravotně postiženou,
- částku 60 000 Kč za zaměstnance, který má těžší zdravotní postižení.

Zaměstnanci, jenž pobírají invalidní důchod si mohou sami uplatnit slevu na dani ve výši 2 520 Kč pro priznanou invaliditu prvního a druhého stupně. Pro osoby, které patří do skupiny třetího invalidního stupně se částka navyšuje na 5 040 Kč. (Komendová, 2009)

### 3 Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného zaměstnavatele

Předchozí kapitola se z větší části zabývala problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze z teoretického hlediska. Tato teoretická část byla velmi důležitá pro seznámení s danou problematikou, a to zejména v oblasti právního vymezení. Nastíněny byly klíčové a nejčastěji používané právní předpisy. V této části byly také definovány základní pojmy týkající se daného tématu a zaměření bakalářské práce, které byly následně vysvětleny.

Následující kapitola se bude zaměřovat především na analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u mnou vybraného zaměstnavatele. V rámci zachování anonymity podniku bude v bakalářské práci používán smyšlený název společnosti XY ZPS s. r. o. Veškeré použité údaje, které jsem díky rozhovoru s jednatelem firmy pro účely zpracování této bakalářské práce získala, jsou však pravdivé. Informace obsažené v následující kapitole jsou získány z interních dokumentů společnosti, z její webové stránky a sbírky listin v obchodním rejstříku. Analyzováno bude období roku 2014-2019, v rámci některých popisů a situací jsou použity nejaktuálnější informace, které mi byly prostřednictvím rozhovoru předány.

V první části následující kapitoly bude popsána historie podniku, činnosti, kterým se společnost věnuje, vize, cíle a organizační struktura. Další podkapitola bude věnována zaměstnancům, konkrétně jejich náplní práce, poskytovaným benefitům a v neposlední řadě meziroční srovnání jejich počtu. Na závěr kapitoly budou uvedeny příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které společnost využívá.

#### 3.1 Představení společnosti XY ZPS s. r. o.

Společnost XY ZPS s. r. o. se sídlem v Opavě působí jako chráněné pracovní místo invalidů, velkoobchod drogerie a ochranných pracovních pomůcek. Svou činností se zaměřuje zejména na zásobování industriální sféry od drobných řemeslníků po velmi významné firmy, jenž působí v České republice. Mezi ně patří například České dráhy a.s., ArcelorMittal Ostrava a.s., Skanska a.s., Brano a.s., PENNY MARKET s.r.o., ŠKODA AUTO a.s., LANEX a.s. a mnoho dalších. Společnost se také specializuje na dodávky spotřebního materiálu pro státní instituce, kdy největšími odběrateli jsou hasiči a policie. Spotřební materiál však dodává také do vybraných zdravotnických zařízení, mezi které patří nemocnice, domovy důchodců a ústavy. Zboží pro další zpracování získávají



v rámci obchodování s nejvýznamnějšími firmami působícími na českém trhu, například TATRACHEMA CZ, spol. s.r.o., ZENIT spol. s.r.o., CERVA GROUP a.s.

V roce 2006 se společnost XY ZPS s.r.o. začala zabývat také velkoobchodním prodejem a zprostředkováním oprav v oblasti železniční techniky pro osobní, ale i nákladní dopravu. V současné době se společnost zaměřuje zejména na dodávání náhradních dílu pro podvozkové části, přičemž největší část dodávek tvoří kola a dvojkolí pro osobní a nákladní vagóny, ale také diesellové lokomotivy. V rámci této oblasti činnosti spolupracují s největšími Evropskými výrobci, díky čemuž se od září roku 2009 stali zástupci firmy KLW, a to pro Český, Slovenský a Maďarský trh, který se věnuje dodávkám monobloků a náprav.

Předmětem činnosti firmy XY ZPS s.r.o. dle výpisu z živnostenského rejstříku je:

- živnost ohlašovací vázaná, a to výroba nebezpečných chemických látek a nebezpečných chemických přípravků a prodej chemických látek a chemických přípravků klasifikovaných jako vysoce toxické a toxické,
- živnost volná, konkrétně výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona.

V rámci volné živnosti se společnost soustřeďuje na několik oborů činnosti. V současné době se jedná o pět oborů, které mají shodné datum zahájení s datem založení společnosti. V minulosti bylo těchto činností daleko více, postupem času však byly z živnostenského rejstříku na žádost vlastníků vymazány. Aktuálně se tedy v rámci předmětu podnikání výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona zaobírají na:

- výrobu textilií, textilních výrobků, oděvů a oděvních doplňků,
- velkoobchod a maloobchod,
- skladování, balení zboží, manipulace s nákladem a technické činnosti,
- zprostředkování obchodu a služeb,
- výrobu školních a kancelářských potřeb, kromě výrobků z papíru, výroby bižuterie, kartáčnického a konfekčního zboží, deštníků, upomínkových předmětů.

V roce 2003 byla společnost založena společenskou smlouvou a zapsaná v obchodním rejstříku Krajského soudu v Ostravě. Právní formou společnosti XY ZPS je

společnost s ručením omezeným. Největší podíl ve společnosti vlastní společník XY s.r.o., a to se svými 66,66 %. Celkový podíl ve společnosti doplňují dvě fyzické osoby, kdy každá z nich zaujímá 16,67 % podílu. Základní kapitál, který byl při založení společnosti vložen činil za všechny tři společníky 240 000 Kč. Obě fyzické osoby vložily vklad rovným dílem, tedy každá po 40 000 Kč. Zbývajících 160 000 Kč základního kapitálu vložila společnost XY s.r.o., díky čemuž se jedná o společníka s největším podílem. Orgánem společnosti je valná hromada a dva jednatele. Tito jednatele svolávají valnou hromadu jednou do roka, zpravidla na konci kalendářního roku za účelem rekapitulace a analýzy uplynulého období, také pro účely výroční zprávy a veškerých náležitostí s tímto souvisejících. V případě jakékoliv naléhavé situace může každý z jednatelů svolat valnou hromadu kdykoliv během roku. Statutárním orgánem společnosti jsou dva jednatele, kdy každý z nich jedná navenek jménem společnosti samostatně. Jednatelé jsou bratři a při zakládání společnosti si určili činnosti, které bude mít každý z nich na starosti. I přesto, že se odděleně zaměřují na jinou činnost v podniku, v důležitých a zásadních rozhodnutích jednají vždy společně.

V současné době společnost realizuje své obchodní činnosti ve čtyřech pronajatých prostorách. Své sídlo firmy, které se nachází v Opavě-předměstí využívají také jako vzorkovou prodejnu svých výrobků, jenž je hojně využívána zákazníky především z Opavy, ale také občany z přilehlých obcí. V tomto sídle se rovněž nachází také chráněné pracovní místo, konkrétně šicí dílna. Kromě tohoto chráněného pracovního místa společnost disponuje dalšími třemi místy, jenž slouží pro zhotovování výrobků osobami se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo, ve kterém se na pracovním procesu podílí nejvíce osob ze všech poboček se nachází v Hlučíně. Tato skutečnost byla podmíněna přesunem dílny do nové a větší haly v lednu roku 2016, čímž zvýšila své kapacity pracovních míst. Součástí třetího chráněného pracovního místa v Opava-předměstí je výrobní linka. Nejméně početná je dílna, která se nachází v nedaleké Hrabyni. V tomto chráněném pracovním místě je zaměstnáno pouze 5 osob se zdravotním postižením, včetně vedoucího pracoviště.

Co se týče budoucího vývoje, společnost směřuje dlouhodobě své aktivity na upevnění svého postavení na trhu s ochrannými pracovními oděvy a na maximalizaci možnosti poskytování náhradního plnění především významným výrobním organizacím, které jsou schopny uplatnit své náhradní plnění ve větším rozsahu. V krátkodobém horizontu se společnost zaměřuje na zvýšení komfortu poskytování svých služeb

zákazníkovi. Aby dále společnost mohla zefektivnit své činnosti a posílit své postavení na trhu, rozhodla se v roce 2019 zakoupit pozemek v přílehlé obci Otice s plánem výstavby většího skladového zázemí a jednotného pracovního místa, což by vedlo k minimalizaci nákladů za nájem ostatních pronajímaných chráněných pracovních dílen.

Společnost XY ZPS s.r.o. nabízí ostatním firmám možnost náhradního plnění. Jedná se o zákonnou povinnost firem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jelikož je společnost velmi významným zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením, limitem pro poskytnutí náhradního plnění je aktuálně přibližně 190 mil. Kč pro veškeré odběratele za rok. V rámci dlouhodobého obchodního styku v největší míře tuto možnost náhrady využívá společnost České dráhy a.s. Společnost ZPS s.r.o. může poskytnout jednomu odběrateli v rámci náhradního plnění maximálně 40 milionů korun. Vedle Českých drah a.s., které čerpají maximální možný odběr od tohoto zaměstnavatele, této možnosti využívají i další firmy. V současné době se jejich počet pohybuje kolem jedné stovky firem. Vzhledem k tomu, že většina firem v České republice jsou spíše menší až střední podniky, jedná se o čerpání náhradního plnění v rámci desítek, až stovek tisíc korun pro každý podnik. Nejčastěji je k tomuto účelu využíván právě drogistický sortiment, který podniky pro své fungování ve výsledku potřebují. Od 1. října 2017 vešla v platnost novelizace § 81 zák. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která velmi významně upravila poskytování dodávky v režimu náhradního plnění, především jeho možnému objemu. Novinkou také byla povinná registrace veškerých faktur v rámci náhradního plnění do registru, který je zprostředkován na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato zákonná úprava byla vyžádána především poctivými zaměstnavateli osob se zdravotním postižením z důvodu přesycení trhu podvodnými firmami, které se za chráněné pracovní místo pouze vydávaly za účelem získání státem poskytovaných příspěvků pro zaměstnavatele těchto osob.

Z výše uvedeného je patrné, že firma se nesoustřeďuje pouze na jeden určitý výrobek, ale snaží se reagovat na aktuální poptávku na trhu. Zakázky, které od svých obchodních partnerů získává jsou velice rozmanité. Z tohoto důvodu jsou chráněné pracovní dílny upraveny tak, aby v případě jakékoliv nové zakázkové činnosti byl prostor prázdný a připraven na okamžité plnění nové zakázky. Společnost tak vlastní velmi malý počet nakoupených strojů z důvodu úspory pracovního místa. V rámci zakázek mají od obchodních partnerů potřebné stroje ke zhotovení výrobků s možností zapůjčení, a to bezplatně a po celou dobu jejich trvání. Tento systém společnosti zajišťuje nabízet

rozmanitější výrobky a přijímat téměř veškeré příchozí spolupráce v rámci limitu dostupné pracovní síly.

### 3.1.1 Historie společnosti

Společnost XY ZPS s.r.o. byla založena v roce 2003 jako chráněná dílna invalidů, konkrétně šicí dílna, která ve své době zaměstnávala pouze 4 švadleny se zdravotním postižením. Tato dílna byla vedena s majetkovou účastí mateřské společnosti XY OPAVA s.r.o., která v rámci své velkoobchodní činnosti zajišťovala odbyt výrobků jediné šicí dílny. Její činnost byla zpočátku zaměřena výhradně na výrobu v textilní dílně. Postupem času se výrobní činnosti začaly značně rozšiřovat až do dnešní podoby. Vlastníkem firmy XY OPAVA s.r.o. byl otec jednatelů dceřiné společnosti XY ZPS s.r.o., který svůj podnik založil na začátku devadesátých let. Pro zjednodušení administrativních úkonů a sloučení všech pracovních sil převzala v polovině roku 2006 kompletní aktivity od své mateřské společnosti a začala tak nabízet komplexní velkoobchodní služby v oblasti dodávek drogerie, kartáčoviny, hygienických výrobků a toaletních potřeb.

Prvotní výroba byla soustředována pouze v sídle společnosti, Opava-předměstí. Následně se s rozšiřujícím sortimentem založila dílna v Hrabyni, posléze v Rohově, Koberčicích, Hlučíně, Kociánově a další pracovní místo v Opavě. Jelikož společnost vychází z velkoobchodu, chtěla svůj sortiment zaobírat na aktuální poptávku na trhu a zajistit plnohodnotnou práci pro osoby se zdravotním postižením. Už od počátku společnosti její majitelé věděli, že chtějí vytvářet hodnotné výrobky, za které se mohou jejich zaměstnanci postavit, nikoliv věci, pro které je jediná přidaná hodnota fakt, že jej vyráběly osoby se zdravotním postižením. Pro zařazování sortimentu byly podstatné fyzické možnosti pracujících, z tohoto důvodu byly a v současnosti stále jsou veškeré pracovní úkony jednoduché a nenáročné. Po sloučení společností patřilo mezi prvotní činnosti balení původního klasického mýdla, výroba houbiček na nádobí, které se produkovaly ve velkém objemu a následně se dodávaly do obchodních řetězců BILLA, spol. s.r.o. a Penny Market s.r.o. v rámci jejich soukromých značek. Dále dominovalo zpracovávání tradičního mýdla značky JELEN. Díky tomuto směru tvořit plnohodnotné výrobky byla firma z hlediska zaměstnanosti osob se zdravotním postižením velmi žádaná, tudíž neměla sebemenší problém vzniklá pracovní místa obsadit.

V roce 2009 došlo ve společnosti k rozšíření stávajícího portfolia nabízených produktů o výrobky z oblasti osobních ochranných pracovních pomůcek. V červenci roku 2011 byl otevřen nový prodejní sklad maloobchodního typu zároveň spojený

s obchodním oddělením a prodejnou, která je se svými 200 m<sup>2</sup> největší prodejnou v Opavě, co se ochranných pracovních pomůcek týče. O pár let později, došlo k uzavření chráněného pracovního místa v Kociánově, Koberčích a Rohově z důvodu přesunutí výroby do větší a modernější haly vzniklé v Hlučíně. Sloučením mateřské a dceřiné společnosti v roce 2006 a následným převedením všech aktivit se začal rozvíjet i tzv. třetí pilíř společnosti, a to dodávky dílů pro železniční vozy. Tato část podnikatelských aktivit v současné době představuje klíčovou část společnosti.

### 3.1.2 Organizační struktura

Organizační struktura společnosti XY ZPS s.r.o. je detailně vyobrazena na obrázku č. 3.1. Podstatné je také uvést, že společnost není členěna na další ekonomicky samostatné stálé pobočky. Organizačně lze tedy společnost členit na několik úseků. Úsek obchodní, ekonomický, skladového hospodářství a dopravy, v neposlední řadě na úseky chráněných pracovních míst. Jak je z obrázku patrné, nejvyšší pravomoci dosahují ve společnosti oba jednatele, kteří zároveň vykonávají i funkci výkonných ředitelů. Podle právních předpisů společnost řídí, zastupují navenek a nesou zodpovědnost za chod společnosti. V rámci zajištění systematičnosti se každý z nich věnuje svým činnostem.

Jeden z bratrů se zabývá vedením a řízením činností souvisejících s chráněnými pracovními místy. Pod jeho vedením tak momentálně fungují 4 dílny. Pro zajištění správných pracovních činností na každém pracovišti jsou pověřeni vedoucí pracoviště. Ti mají za úkol, dle výrobního plánu a pokynů jednatele zajišťovat každodenní provoz v dílně, koordinaci pracovníků, rozdělování úkolů mezi nimi a dohlížení na bezpečnost při práci.

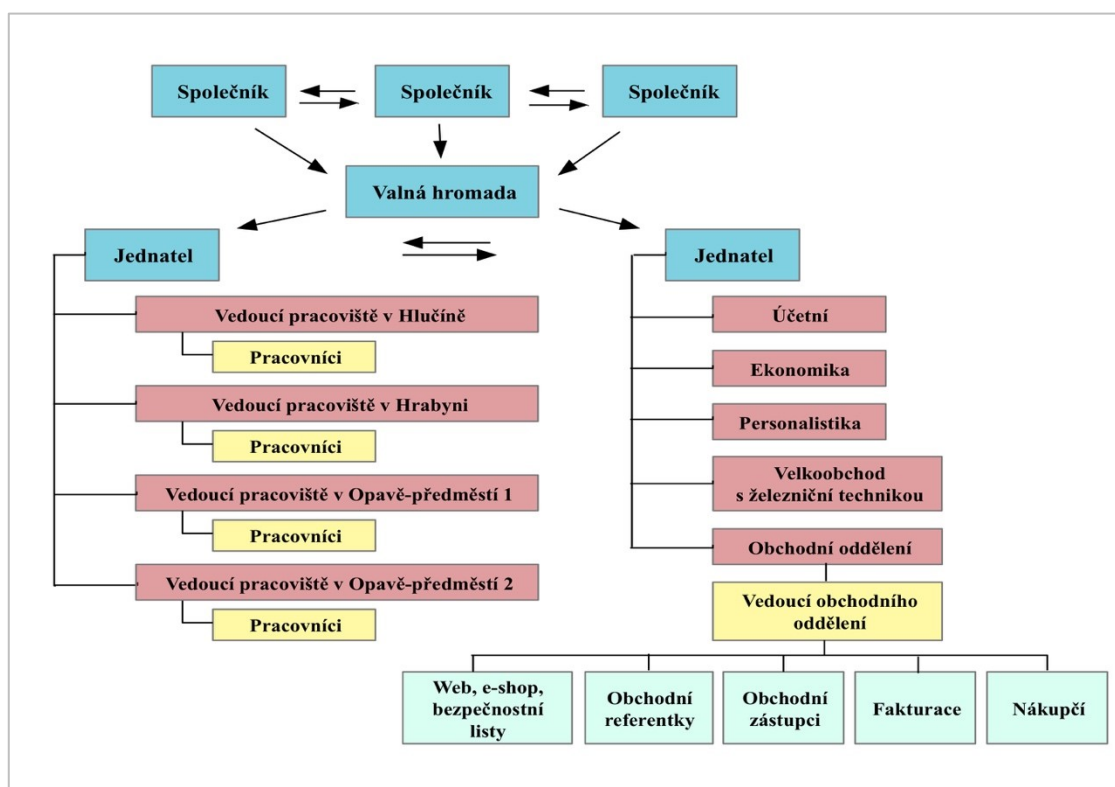
Druhý z jednatelů se věnuje především obchodní činnosti a velkoobchodu s železniční technikou. Ve své funkci řídí 5 oddělení. Oddělení účetní, ekonomické, personalistiku, velkoobchod s železniční technikou a nejpočetnější – oddělení obchodní. Z důvodu rodinného podniku je velmi časté, že osoby s kompetencí v daném oboru střídavě zaujmají i místo v jiném oddělení. Kromě sektoru účetní, ekonomiky a velkoobchodu s železniční technikou má tedy uváděná struktura spíše formální charakter.

V oddělení velkoobchodu s železniční technikou jsou v současné době zaměstnáni tito 3 zaměstnanci: obchodník s náhradními díly, obchodní ředitel a technolog-logistik, kteří zaopatřují chod činnosti třetího pilíře společnosti. Přijímání

nových pracovníků, provádění pohovorů, poradenství, zhotovení smluv a veškerou administrativu ohledně osob se zdravotním postižením má na starost personalistka.

Oddělení, ve kterém se soustřeďuje nejvíce osob a jehož chod pojmá nejvíce úkonů je oddělení obchodní. Organizaci práce má v tomto oddělení na starost vedoucí obchodního úseku, která má za úkol zajistit bezproblémový chod kanceláře. Kromě těchto zmíněných funkcí se sama podílí na nákupu ochranných pracovních pomůcek od dodavatelů. V oddělení pracují 4 obchodní referentky, které mají kromě své primární funkce na starost také činnost fakturace. Součástí tohoto týmu je také osoba, která aktualizuje webové stránky firmy, e-shop a bezpečnostní listy. Další pozice obsazují nákupčí drogerie a obchodník. Pro udržení a rozšíření svého klientského portfolia společnost zaměstnává dva obchodní zástupce, kteří neustále vyhledávají nové klienty a poskytují klientský servis stávajícím. Oblast působení obchodních zástupců je Opavsko, Bruntálsko, Valašsko a Frýdecko-Místeko.

**Obr. 3.1 Organizační schéma společnosti XY ZPS s.r.o.**



*Zdroj: Interní materiály společnosti XY ZPS s.r.o., vlastní zpracování.*

### 3.1.3 Cíle a vize společnosti

Jelikož se jedná o rodinnou firmu, je zcela pochopitelné, že jedním z cílů společnosti je udržet si postavení na trhu a nadále rozvíjet svou činnost pro uspokojení poptávky na trhu. Z mého pohledu zde určitě hraje velkou roli i fakt, že zakladatelem mateřské společnosti, která se později sdružila s touto dceřinou společností, byl právě otec jednatelů, bývalý klinický psycholog, který pracoval ve svém oboru více než 20 let. Své sociální cítění a snahu o začlenění těchto lidí do společnosti, především díky nalezení svého pracovního uplatnění přenesl i na své syny, kteří celou problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením vnímají totožně. Cílem obou jednatelů je tedy pokračovat v otcových stopách nejen v obchodní činnosti, ale také v sociálním začlenění těchto osob.

Hlavní vizí společnosti XY ZPS s.r.o. je pomáhat osobám se zdravotním postižením se začleněním do běžného života. V letech vzniku společnosti tito lidé neměli šanci najít své uplatnění na trhu práce. Velkou část zaměstnanců tvořily osoby, které neměly zaměstnání 15 a více let, byly odříznuty od společnosti a jediný jejich kontakt byl s rodinou. Ve chvíli jejich pracovního uplatnění se zaměstnavateli dostávala obrovská vděčnost ze strany těchto osob, jelikož se mnozí po dlouhých letech opět dostali do kolektivu, ve kterém se mohli socializovat a cítit se užiteční. Větší část zaměstnanců díky tomu začala žít zcela nový život, který změnil jejich pohled na danou situaci. V předešlých dvou až třech letech se tato výjimečnost zaměstnávat zdravotně postižené osoby poněkud pozměnila, jelikož tou dobrou vznikla na území České republiky spousta nových chráněných pracovišť. I přes stále rostoucí nabídky práce v chráněných pracovních místech však lidé se zdravotním postižením nepřestávají být vůči svému novému uplatnění dostatečně vděční. Vizí společnosti XY ZPS s.r.o. je tedy vytvářet pro své zaměstnance co nejvhodnější podmínky, přisun stálé práce, umožnit jim sociální začlenění a společně tak uspokojovat potřeby všech zákazníků.

### 3.2 Zaměstnanci společnosti

Společnost XY ZPS s.r.o. je největším zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením v Opavském regionu. Z této skutečnosti vyplývá, že většina zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením. Tyto osoby vykonávají svou práci ve speciálně upravených chráněných pracovních dílnách. Společnost klade důraz na jednoduchost a nenáročnost výrobních a komplementačních procesů, což umožňuje zaměstnávat jak muže, tak i ženy. Jak již bylo zmíněno výše, podnik začal zaměstnávat osoby se zdravotním postižením již v době jeho vzniku, kdy byly v pracovním poměru čtyři osoby.

Vzhledem ke stále se rozšiřujícímu sortimentu a zvětšování pracovního prostoru se postupně počet zaměstnanců značně navyšoval. Společnost XY ZPS s.r.o. se po celou dobu provozu zaměřuje především na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Co se týče rozvoje zaměstnanců je na začátek důležité zmínit, že kromě fyzického handicapu trpí někteří zaměstnanci také psychickými problémy. Z tohoto důvodu je pro zaměstnavatele velice náročné a z pohledu samotného zaměstnance nechtěné, jakkoliv rozvádět své dovednosti a schopnosti formou specializovaných školení a kurzů. Jeden z jednatelů sám uvádí, že konkrétně tyto osoby odmítají jakoukoliv změnu v podniku a nemají sebemenší touhu se v pracovním životě zdokonalovat. Jako jediný rozvoj zaměstnanců v chráněných pracovních dílnách můžeme tedy považovat zaškolení vedoucím dílny nebo zástupcem konkrétní firmy při získání nové zakázky. Společnost má však v řadě svých zaměstnanců také osoby velmi motivované, a to především díky přátelskému kolektivu, smysluplné práci a stabilnímu zázemí, které jim společnost nabízí.

V současné době našli ve společnosti své uplatnění převážně muži, kteří tvoří přibližně 60 % všech zaměstnanců. Z dlouhodobého hlediska se však jedná o velmi vyrovnaný stav mezi muži a ženami. Podnik zaměstnává osoby se zdravotním postižením, jejichž fyzický či psychický stav je natolik poškozen, že jsou příslušnými orgány shledány invalidními v prvním a druhém stupni, což znamená, že jejich pracovní schopnost poklesla nejvíce do 69 %. Nejčastějšími handicapy těchto zaměstnanců jsou fyzická omezení, jež vznikla následkem úrazu, například se jedná o bolesti páteře, pánve, horních a dolních končetin, popřípadě částečné ochrnutí dolních končetin. Dalším dominujícím omezením je epilepsie a psychické problémy. Právě psychické problémy některých zaměstnanců jsou pro vedoucí pracoviště velice složitým úkolem v rámci rozdělování prací. S těmito osobami se, dle slov jednatele, musí komunikovat velmi opatrně, jelikož mohou být velmi emotivní nebo naopak příliš agresivní a svým chováním tak ohrozit fungování celého pracovního týmu. Důležité je, aby vedoucí dílny velmi dobře znal zaměstnance ve svém pracovním týmu a věděl tedy, jakou práci jim přidělit, či jakou skupinu vytvořit v závislosti na jejich aktuálním zdravotním stavu pro dosažení nejlepších pracovních výkonů a harmonické atmosféry na pracovišti.

Zaměstnanci, jež jsou osobami se zdravotním postižením zaujímají především pracovní pozice v chráněných pracovních dílnách, konkrétně ve výrobní sekci. Společnost se však rozhodla zaměstnat tyto osoby i v řadě vedoucích funkcí, především v obchodním oddělení. Takovýchto zaměstnanců je však velice málo, neboť pro tyto



úkony nesplňují požadovanou kvalifikaci, popřípadě jim to nedovoluje jejich aktuální zdravotní stav.

### 3.2.1 Počet zaměstnanců

Vývoj průměrného čtvrtletního přepočteného stavu zaměstnanců společnosti XY ZPS s.r.o. je znázorněn v následující tabulce 3.1, která vyobrazuje jednotlivé složky celkového přepočteného stavu za období 2016 až 2019, vždy ve čtvrtém kvartále daného roku. „*Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci, v daném čtvrtletí, zvýšeného o neodpracované hodiny v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, čerpání dovolené, překážek v práci na straně zaměstnavatele či zaměstnance, v důsledku péče o dítě a celkové týdenní pracovní doby bez svátků, připadající v daném čtvrtletí na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.*“ (§ 11 vyhláška č. 518/2004 Sb.)

Jak můžeme z tabulky 3.1 vyčíst, co se týče počtu zaměstnanců je společnost velmi stabilní. Největší nárůst zaměstnanců proběhl v roce 2018, kdy se celkový čtvrtletní přepočtený stav zvýšil o 35,05 oproti předchozímu období. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců v roce 2017 za všechny čtyři kvartály činil 207, následující rok se tato hodnota posunula až na 226. Mezi lety 2018 a 2019 došlo k mírnému poklesu celkového počtu z důvodu snížení stavu osob zdravotně znevýhodněných a osob se zdravotním postižením v prvním a druhém stupni invalidity. Výsledky čtvrtletního přepočteného stavu jsou velmi kolísavé, jelikož mohou v jednu chvíli některá pracovní místa zaniknout a v následujícím kvartále opět dojde ke změně. Tato skutečnost je podmíněna změnou zdravotního stavu zaměstnance, kdy dochází k výraznému zlepšení, ale bohužel také ke značnému zhoršení, které již nejde sloučit s doposud vykonávanou prací. V roce 2018 společnost zaznamenala celkový nárůst, především však u osob invalidních v prvním a druhém stupni. Důvodem byly úspěchy v rámci zakázek velkoobchodu s železniční technikou.

**Tab. 3.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený stav zaměstnanců.**

Rok	Zaměstnanci celkem	TZP	OZZ	OZP 1., 2. stupeň
2016	208,23	48,31	27,04	132,88
2017	189,85	35,21	26,53	128,1
2018	224,9	38,72	9,11	147,4
2019	223,41	40,03	5,25	145,48

*Zdroj: interní materiály společnosti XY ZPS s.r.o., vlastní zpracování.*

Společnost XY ZPS s.r.o. splňuje podmínky dohody o uznání zaměstnavatele podle § 78, odst. 2, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ve čtvrtletním přepočteném počtu za předchozí kvartál ke dni podání žádosti zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Jak je vidět z tabulky, společnost tuto podmínku splňuje každoročně ve velkém rozsahu.

**Tab. 3.2 Meziroční plnění povinného podílu.**

Rok	Splnění povinného podílu OZP (%)
2016	100,00
2017	99,99
2018	86,81
2019	85,39

*Zdroj: interní materiály společnosti XY ZPS s.r.o., vlastní zpracování.*

V prvním čtvrtletí roku 2019 procento plnění podmínky zaměstnávat více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců činilo 86,92 %, ve 2. čtvrtletí roku 2019 87,04 %, ve 3. čtvrtletí téhož roku 86,68 % a v posledním kvartále se procento mírně snížilo na 85,39 %. První kvartál tohoto roku 2020 zaznamenal 85,37 % z celkového počtu zaměstnanců, který je k tomuto datu 218. Z uvedených kvartálních statistik můžeme konstatovat, že se společnost pohybuje v průměrném podílu 86,28 % a splňuje každoročně nadlimitně hlavní podmínku plnění zaměstnávat více než 50 % osob zdravotně postižených.

### 3.2.2 Pracovní doba

Zaměstnanci v chráněných pracovních dílnách pracují, jakožto osoby se zdravotním postižením v šestihodinových směnách každý pracovní den. V rámci této

pracovní doby je jedna nucená půlhodinová přestávka určená k polednímu stravování. Vzhledem k charakteru postižení jednotlivých zaměstnanců jsou doby a časy trvání menších přestávek velmi individuální. Tato skutečnost je pro zaměstnance velkým benefitem, jelikož by se svým druhem postižení v jiné společnosti neuspěli. V dílnách se nacházejí například osoby, které z důvodu bolesti zad mohou při práci sedět pouze půl hodiny a poté se musí ihned projít či protáhnout. Pro všechny tyto případy je velkou výhodou možnost odložení pracovní činnosti zaměstnancem za účelem krátkého odpočinku. Mzda je závislá na množství odpracovaného času, jedná se o mzdu časovou. V rámci této šestihodinové pracovní doby má každý zaměstnanec zaručenou minimální mzdu, která je stanovena státem na dané období. Většina zaměstnanců se zdravotním postižením dosahuje pouze minimální mzdy.

Zaměstnanci, jež pracují v rámci obchodního sektoru absolvují klasickou osmihodinovou směnu. V rámci směny mají nárok na hodinovou přestávku.

Pokud má společnost dostatek zakázek, které výrazně převyšují pracovní sílu ve všech svých chráněných dílnách, zaměstnává na domácí práce těžce postižené osoby, které nejsou díky svému stavu schopni běžné docházky do zaměstnání, ale mohou se podílet na úkolech společnosti drobnými kompletačními, lepovými a obdobnými nenáročnými činnostmi. V těchto případech není stanovena žádná pevná pracovní doba, záleží pouze na množství odvedené práce, která není nějak časově omezená.

### 3.2.3 Benefits

Největším benefitem pro zaměstnance se zdravotním postižením shledávám v možnosti uplatnění na trhu práce v prosperující firmě, která se neustále snaží vylepšovat pracovní prostředí. Velkou výhodou je také vstřícnost zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům a zajištění nejlepších možných pracovních podmínek. Firma se snaží také zabezpečit veškeré náležité potřeby pro výkon pracovního poměru, které vedou ke spokojenosti a pracovní výkonnosti pracovníků. Velkým benefitem může být pozvolné přidělování práce ze strany zaměstnavatele, obzvláště pro osoby se závažnějším handicapem, které jsou schopny vykonat přidělenou práci v delším časovém úseku než ostatní, kdy zaměstnavatel nelpí na rychlosti zpracování zakázky.

Jelikož je společnost XY ZPS s.r.o. zaměřena především na drogistický sortiment, nabízí tak svým zaměstnancům na tyto produkty zaměstnaneckou slevu 25 % s možností neomezeného množství odběru.

V minulých letech bylo zaměstnancům umožněno vybrat si v rámci polední přestávky formu stravování s příspěvkem zaměstnavatele. Dnes již tento benefit společnost svým zaměstnancům nenabízí z důvodu stále zvětšujícího se počtu zaměstnanců a vysokých nákladů této položky.

### 3.3 Aktivní politika zaměstnanosti pro zaměstnavatele XY ZPS s. r. o.

Pro podporu a motivaci zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením existuje řada nástrojů. Na začátku svého vzniku společnost získala dotaci na pořízení balících strojů do výroby, a to především díky tehdejším podmínkám, které byly mnohem jednodušší a tím byl příspěvek dostupnější. V současnosti společnost nevyužívá, a nevyužívala ani v minulosti nástroje aktivní politiky jako je například kvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce a podobně.

#### 3.3.1 Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Společnost uzavřela s Úřadem práce dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, která vznikla novelizací právní úpravy v lednu roku 2018. Zaměstnavatel při podání své žádosti o dohodu splňoval a stále splňuje požadované podmínky, mezi které patří podmínka zaměstnávat nejméně 50 % osob se zdravotním postižením. V rámci této dohody je společnost evidována na chráněném trhu práce a může tak čerpat výhody, které tato spolupráce přináší. Jedná se například o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který zaměstnavatel opakovaně využívá.

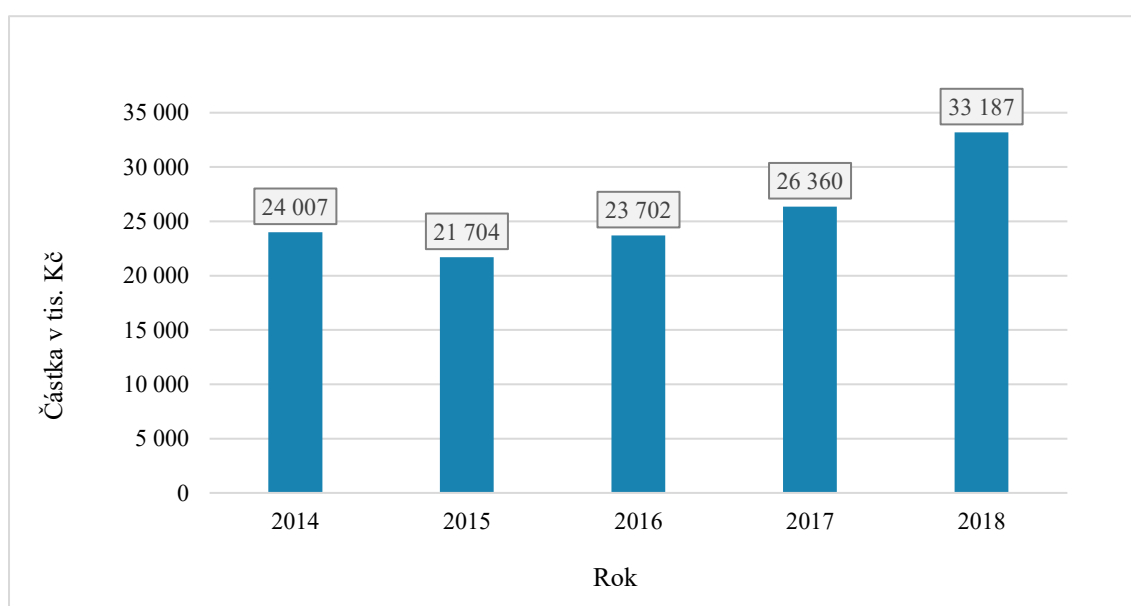
Kromě toho, že společnost musí po celou dobu trvání dohody splňovat určené podmínky, má za povinnost každoročně zpracovat a předložit příslušné pobočce Úřadu práce roční zprávu o své činnosti. Jednatel společnosti uvedl, že samotné zpracování je velice administrativně a časově náročné, neboť musí být pro bezproblémové pokračování dohody naprosto bezchybné.

#### 3.3.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Co se týče výhod, které jsou zaměstnavatelům poskytovány státem, zaměstnavatel XY ZPS s.r.o. každoročně využívá příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Veškeré náležitosti ohledně možnosti získání příspěvku jsou obsaženy v § 78 zákona o zaměstnanosti. Hlavní podmínkou pro získání zmiňovaného příspěvku je povinnost zaměstnavatele zaměstnávat na svých chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením

z celkového počtu všech svých zaměstnanců. Tato podmínka je společností XY ZPS s.r.o. každoročně splněna, tudíž má zaměstnavatel nárok na čerpání výše uvedeného příspěvku. Příspěvek je zaměstnavateli vyplácen příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce kvartálně. Tento příspěvek zaměstnavatel využívá výhradně na kompenzaci mezd svých zaměstnanců. Příspěvek je nastaven tak, aby kompenzoval 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zdravotně postižených zaměstnanců v pracovním poměru. Společnosti byl v rozmezí let 2014 až 2018 vyplácen příspěvek v celkové výši 128 960 000 Kč.

**Graf 3.5 Příspěvek na mzdy dle § 78 zákona o zaměstnanosti (tis. Kč).**



*Zdroj: interní materiály společnosti XY ZPS s.r.o., vlastní zpracování.*

V následující tabulce 3.3 můžeme vidět meziroční vývoj výše příspěvku na jednu osobu se zdravotním postižením. Tato částka přísluší jak osobám invalidním v prvním a druhém stupni, ale také těžce tělesně postiženým ve třetím stupni invalidity ve stejné sazbě. Momentálně příspěvek činí 12 800 Kč měsíčně za jednu osobu OZP. Jak je z tabulky patrné, částky se meziročně zvyšovaly následkem zvyšování minimální mzdy. V roce 2019 se příspěvek vyplácel zaměstnavatelům v částce 12 000 Kč, avšak ve 4. čtvrtletí stejného kalendářního roku byl navýšen díky přechodným ustanovením o 800 Kč.

Příspěvek může zaměstnavatel čerpat i na osoby, které jsou zdravotně znevýhodněné a jsou zaměstnány v pracovním poměru. V tomto případě se jedná o částku, která je oproti příspěvku pro osoby zdravotně postižené výrazně nižší. V roce

2020 nejvyšší možný příspěvek, na který má zaměstnavatel těchto osob nárok činí 5 000 Kč. Částka se shoduje s příspěvkem v roce 2016, což je výrazný nepoměr v závislosti na neustále rostoucí minimální mzdě.

Zaměstnavatel má nárok na paušální částku 1 000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením k celkové výši příspěvku. V žádosti tak může uplatnit tento nárok na zvýšení příspěvků pro pokrytí dalších vynaložených nákladů. Za tyto náklady se považují například náklady vynaložené na provozní zaměstnance a pracovní asistenty. Společnost využívá toto navýšení příspěvku na zaměstnance, kteří jsou vedoucí chráněných pracovních dílen od roku 2012.

**Tab. 3.3 Vývoj výše příspěvku na podporu osob se zdravotním postižením.**

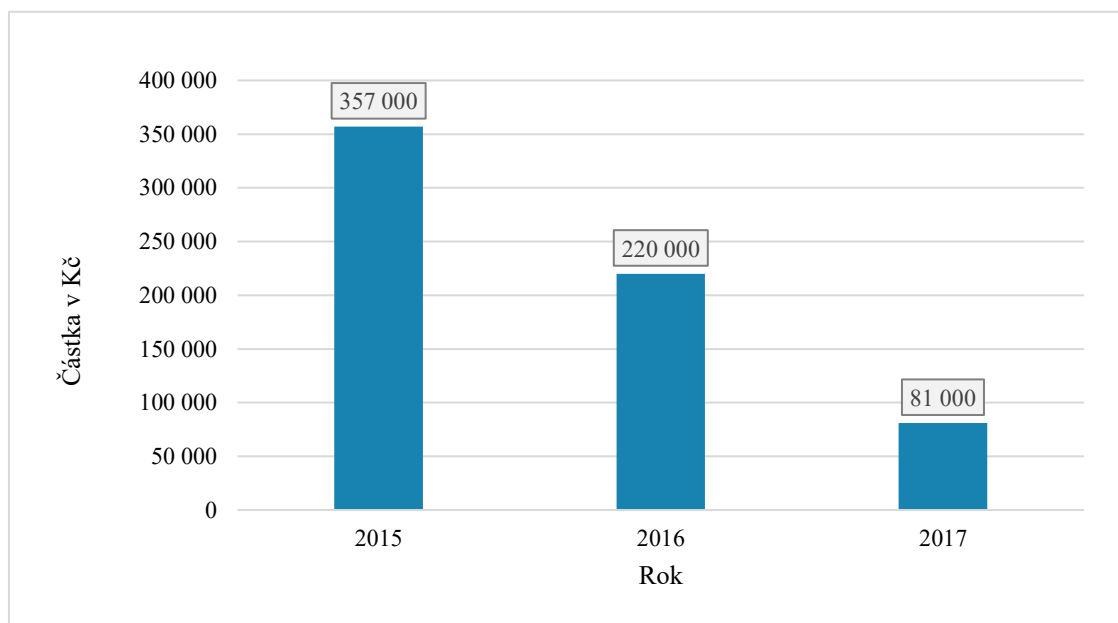
<b>Rok</b>	<b>Částka (Kč)</b>
<b>2016</b>	<b>8 000</b>
<b>2017</b>	<b>9 500</b>
<b>2018</b>	<b>12 000</b>
<b>2019</b>	<b>12 000</b>
<b>2020</b>	<b>12 800</b>

*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování.*

### 3.3.3 Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

V letech 2015 až 2017 společnost využívala také příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek může činit nanejvýš osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství pro osobu se zdravotním postižením a pro osobu invalidní ve třetím stupni maximálně dvanáctinásobek. Celková suma přijatého příspěvku činila 658 000 Kč. Společnost využila získané příspěvky na přizpůsobení zázemí zaměstnancům se zdravotním postižením nově pronajatých prostor.

**Graf 3.6 Příspěvek na nové pracovní místo (Kč).**



*Zdroj: interní materiály společnosti XY ZPS s.r.o., vlastní zpracování.*

### 3.3.4 Slevy na dani

Jak již bylo v textu zmíněno, další výhodou pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením je sleva na dani, kterou upravuje zákon č. 568/1992 Sb., dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů. Aktuální sazba činí částku 18 000 Kč za každého zaměstnance, jenž je invalidní v prvním nebo druhém stupni. Společnost má díky zaměstnávání hendikepovaných pracovníků výrazné slevy na dani z příjmů, proto za rok 2018 činil odvod daně pouze 244 000 Kč. Tento závazek je vždy vykázán v aktivech rozvahy společnosti za uplynulý rok jako snížení pohledávky za státem. Nejedná se tedy o nákladovou položku, ale o přímý odečet od dani z příjmů. V předchozích letech však docházelo k situaci, kdy samotná sleva na dani byla vyšší, než kolik činila daňová povinnost za daný rok, proto společnost v letech 2014 až 2017 neodvádí státu žádnou daň z příjmů.

## 4 Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením

### 4.1 Obecné zhodnocení zaměstnávání osob se ZP, včetně ekonomických aspektů

Současná situace na trhu práce u osob se zdravotním postižením není příliš příznivá, ale má tendenci se pomalu zlepšovat. Skupina osob se zdravotním postižením bývá však stále podhodnocená a přehlížená. V rámci této skupiny je míra nezaměstnanosti daleko vyšší, než je tomu u jiných skupin osob. Uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce není vůbec jednoduché. Příčinou bývá především nedostatečná kvalifikace nebo vzdělání k výkonu práce. I přes to, že zaměstnavatel může díky zaměstnávání osob se zdravotním postižením čerpat řadu výhod, jedná se stále o velmi problematickou oblast zaměstnanosti. Výhody, které může zaměstnavatel čerpat jsou jak finančního, tak i nefinančního charakteru.

Většina dnešních společností se zaměřuje na jistou společenskou odpovědnost. Pro své zaměstnance chtějí vytvářet pracovní prostředí s důstojnými podmínkami a plnohodnotnou práci, za kterou se mohou postavit i samotní zaměstnanci, a to bez ohledu na jejich pohlaví, věk či zdravotní stav. Osoby se zdravotním postižením jsou ve většině případech zaměstnanci s velmi nízkou fluktuací a silnou motivací k práci. Kromě finančního ohodnocení jsou motivováni především socializací, tedy zařazením do kolektivu a znovunalezení či posílení svých hodnot. Díky této společenské odpovědnosti je firma zaměstnávající osoby se zdravotním postižením ve společnosti uznávána, je šířeno její dobré jméno a zvyšována prestiž.

Vedle nefinančních benefitů se zaměstnavateli zaměstnáváním osob se zdravotním postižením nabízí řada finančních výhod v podobě příspěvků, dotací a jiných úspor. První takovou výhodou je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, další možností je snížení daně z příjmů, získání dotací v podobě příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvku na zapracování apod. Z výše uvedeného můžeme usoudit, že je snaha ze strany státu těmito zaměstnavatelům vytvářet příznivé podmínky, poskytovat výhody, které by mohly vést k motivaci firem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a tím snižovat míru nezaměstnanosti těchto osob.



Na trhu se nachází velké množství firem, jejichž předmět podnikání se neslučuje s možností zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Najde se však i celá řada společností, jejichž výrobní činnost je poměrně jednoduchá, tudíž tuto možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením mají. I přesto místo přímého zaměstnávání volí náhradní způsob plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením, ať už formou přímé úhrady do státního rozpočtu nebo odebíráním služeb a výrobků od zaměstnavatelů, jenž zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, popřípadě kombinací zmíněných způsobů. Tato skutečnost je zřejmě zapříčiněna trvajícím předsudky ze strany zaměstnavatelů vůči zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Spousta zaměstnavatelů se stále domnívá, že tělesně postižení zaměstnanci nejsou schopni odvést svou práci kvalitně, bez chyb a v dostatečném množství bez neustále kontroly práce.

Ke konci roku 2019 vzešla novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti účinná od 1.1.2020. Obsahem novely je hned několik změn, jenž zasahují do oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nejzásadnější změnou byla bezpochyby nová výše příspěvku na podporu osob se zdravotním postižením v první, druhém a třetím stupni v chráněném pracovním místě, která oproti roku 2018 a 2019 narostla o 800 Kč. Navýšení bylo platné již pro žádosti za 4. čtvrtletí 2019. Podle § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti se tato částka skládá ze mzdového příspěvku, který je nově ve výši 12 800 Kč, který může být žádostí zaměstnavatele navýšen o maximální částku 1 000 Kč kvůli dalším vynaloženým nákladům se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Typy nákladů, o které lze zvýšit příspěvek jsou charakterizovány v § 78a odst. 12 téhož zákona.

V roce 2017 došlo v rámci právní úpravy zaměstnanosti osob se zdravotním postižením k velkým změnám, především v systému chráněných míst. Jelikož byl předchozí systém neefektivní a pro zaměstnavatele také administrativně velmi náročný, byl nahrazen tzv. uznáním zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Zaměstnavatelé, kteří uzavřeli dohodu s Úřadem práce ČR o zmíněném uznání, získávají příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením i nadále. Zásadní administrativní změnou je nutnost předkládat Úřadu práce pravidelnou roční zprávu o činnosti podniku. Změna nastala také v ročním limitu náhradního plnění, kdy došlo ke snížení z 36násobku na 28násobek. V neposlední řadě musí zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením splňovat podmínku bezdlužnosti.

Dle mého názoru je důležité sledovat aktuální situaci na trhu práce a té přizpůsobit přístup k uchazečům o zaměstnání, včetně osob se zdravotním postižením. Úřad práce nabízí různé poradenské projekty a programy, které jsou zaměřovány na problematiku nezaměstnanosti všech občanů, včetně osob se zdravotním postižením. V rámci zajištění vhodných pracovních podmínek pro tyto osoby bych navrhovala intenzivnější zapojení kontrolních orgánů, které by měly za úkol dohlížet na dodržování stanovených podmínek a zamezit neuspokojivému zaměstnávání osob se zdravotním postižením v chráněných pracovních dílnách.

#### 4.2 Zhodnocení zaměstnávání osob se ZP u vybraného zaměstnavatele

Co se týče konkrétního vybraného zaměstnavatele osob se zdravotním postižením společnosti XY ZPS s.r.o., můžeme říci, že v současné době společnost takřka vůbec nevyužívá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Společnost každoročně využívá pouze příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, spolu s využitím nároku na zvýšení tohoto příspěvku o částku, která odpovídá dalším vynaloženým nákladům na zaměstnávání zdravotně postižených osob. V minulosti společnost využila během tří, po sobě jdoucích let 2015 až 2017 také příspěvek na zřízení nového chráněného pracovního místa. Na začátku podnikání získala, především díky uvolněnější legislativě, dotaci na zakoupení balící linky. Nyní se společnost získat tyto dotace ani nepokouší, neboť jsou podmíněny přísnými, často nesplnitelnými podmínkami a přílišnou administrativní stránkou žádosti, která si vyžaduje alespoň jednoho zaměstnance navíc, který by v rámci své kompetence řešil pouze tyto záležitosti. Z tohoto důvodu si společnost financuje veškeré náklady související s pořízením strojů potřebných pro výrobu ze svých zdrojů. Příspěvky, které podnik získává využívá výhradně na kompenzaci mezd zaměstnanců se zdravotním postižením.

Obecně jsou zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením, včetně společnosti XY ZPS s.r.o., na tyto příspěvky odkázáni, neboť jejich absence by pro tento typ podnikání mohla být likvidační. I přesto, že je pro tyto společnosti finanční podpora ze strany Úřadu práce ČR velkou výhodou a motivací v této činnosti pokračovat, má tento systém i nedostatky, které by měly být státem upraveny za účelem rozšíření uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce. Jako nedostatek shledávám způsob vyplácení příspěvku zaměstnavateli. Jelikož se příspěvek vyplácí zaměstnavateli na základě dohody s Úřadem práce ČR a žádosti o příspěvek kvartálně, vzniká několikaměsíční prodleva

mezi samotnou žádostí a reálným přijetím příspěvku. Jednatel v rozhovoru zmiňuje, že žádost, jenž je podána v měsíci lednu, bývá zpravidla vyplácena v červnu téhož roku, což zbytečně zatěžuje vynaložené náklady na mzdy zaměstnanců firmy každým měsícem. Pro zlepšení této situace bych navrhovala zavést pravidelnější intervaly vyplácení poskytovaných příspěvků. Zaměstnavatel shledává velký nedostatek především v samotné výši příspěvku na podporu osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. I přesto, že lze zvyšování minimální mzdy chápat jako velmi pozitivní krok pro lepší životní podmínky této skupiny osob, na druhou stranu je skutečností, že zvyšování poskytovaného příspěvku zaměstnavatelům této výše minimální mzdy nedosahuje.

Jelikož tvoří převážnou část zaměstnanců společnosti XY ZPS s.r.o. osoby se zdravotním postižením, nabízí možnost náhradního plnění odběrem jejich výrobků podnikům, které zaměstnávají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, a tudíž mají dle zákona č. 435/20014 Sb., o zaměstnanosti povinnost zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Tuto možnost náhradního plnění využívá ve společnosti XY ZPS s.r.o. mnoho firem, kterých se tato povinnost týká. Společnost uvádí na svých webových stránkách kalkulačku pro výpočet náhradního plnění, kterou mohou použít zaměstnavatelé, kteří mají o tuto spolupráci zájem. Aktuální limit společnosti pro poskytování náhradního plnění je 190 mil. Kč.

Co se týče samotných zdravotně postižených zaměstnanců, práce s nimi není pro zaměstnavatele vůbec jednoduchá, neboť vyžaduje vytrvalost a trpělivost. Skladba pracovních týmů musí být detailně promyšlena v závislosti na aktuálním zdravotním stavu, schopnostech a duševním rozpoložení zaměstnanců. Jakákoliv změna může u některých osob vyvolat velmi negativní emoce, které dokážou narušit nejen pracovní, ale také přátelskou atmosféru na pracovišti. Z tohoto důvodu si společnost důkladně vybírá vedoucí osoby, které mají za úkol vést a usměrňovat tuto skupinu lidí na jednotlivých pracovištích za účelem co nejvyšší možné pracovní produktivity.

## 5 Závěr

Cílem bakalářské práce na téma *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho analýza u vybraného zaměstnavatele* bylo analyzovat současnou právní úpravu České republiky v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob a následně situaci zaměstnávání těchto osob zhodnotit, a to zejména z pohledu vybraného zaměstnavatele XY ZPS s.r.o.

Na závěr je nutno podotknout, že problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je stále aktuální záležitostí ve společnosti, které je potřeba se nadále věnovat. I přes veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají za cíl posílit situaci na trhu práce, je míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice stále velmi vysoká a pracovních příležitostí pro tyto osoby není mnoho. Tato skutečnost může být zapříčiněna nedostatečnou motivací zaměstnavatelů státem k vytváření chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Aby byla do budoucna situace pro zdravotně postižené občany přívětivější, je zapotřebí přijmout nová opatření, ať už se jedná o zvýšení částek jednotlivých příspěvků či zmírnění určitých podmínek pro jejich získání.

Problematica zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v České republice upravena zejména v zákoně o zaměstnanosti, ve kterém je vymezena většina právních úprav zabývajících se touto oblastí. Vedle zákona o zaměstnanosti, právní úpravu této problematiky pojímá i zákoník práce, který se však věnuje spíše obecným pracovněprávním vztahům, které příliš nerozlišují osoby se zdravotním postižením od většiny zaměstnanců. V současném opatření pro zlepšení situace na trhu práce pro zdravotně postižené osoby by měl být doplněn a více rozvinut zásadní cíl zaměstnávání těchto osob, neboť je definován pouze obecný cíl politiky zaměstnanosti státu.

Zaměstnancům, jenž jsou osobami se zdravotním postižením, je ze strany státu poskytnuta zvýšená právní ochrana. Stát se však snaží pomocí finančních příspěvků a různých opatření podporovat také samotné zaměstnavatele těchto osob, a naopak chce přimět ostatní zaměstnavatele chovat se v rámci zásad společenské odpovědnosti firem plněním povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu svých zaměstnanců. I přes to, že si spousta zaměstnavatelů vybere jiný způsob plnění povinného podílu, než je přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením, shledávám pozitivum

ve způsobu plnění nákupem výrobků a služeb v chráněných pracovních místech, neboť právě tato možnost zaručuje pracovní uplatnění řadě těchto osob.

Je zapotřebí, aby docházelo k pravidelné novelizaci právní úpravy na základě aktuální situace na trhu práce a usilovat tím o tvoření co nejlepších možných podmínek pro zdravotně postižené osoby v chráněných pracovních místech a jejich zaměstnavatele. Stát by měl navýšit své úsilí o motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a podněcovat je k neustálému rozšiřování chráněných pracovních míst. Na těchto nově vzniklých pracovních místech by našli uplatnění lidé, kteří jsou schopni vykonávat přidělenou práci stejně kvalitně a svědomitě, jako ostatní zaměstnanci. Pro rozšíření dovedností a zkušeností těchto jedinců může zaměstnavatel využít nástroje a podporu, jenž mu stát nabízí.

Zvolený cíl bakalářské práce byl naplněn, jelikož byla provedena kompletní analýza této problematiky za pomoci právních předpisů, odborné literatury a jiných elektronických zdrojů, došlo k podrobnému zpracování těchto údajů a následně ke zhodnocení aktuální situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podmínkách České republiky. Zhodnocení situace proběhlo také v podmínkách vybraného zaměstnavatele XY ZPS s.r.o., díky kterému byla teoretická část rozšířená o praktické poznatky.

Bakalářská práce může v praxi sloužit jako informační zdroj, který obsahuje ucelený pohled na danou problematiku. Práci může využívat Úřad práce ČR, pedagogové, studenti a samotné osoby se zdravotním postižením. Sloužit může také zaměstnavatelům těchto osob, popřípadě těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením plánují a chtějí se o této problematice, svých právech a povinnostech dozvědět více.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

BĚLINA, Miroslav et al., 2014. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-283-0.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2013. Sociální právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-474-2.

KOLDINSKÁ, Kristina et al., 2018. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-692-0.

KOMENDOVI, Jana, 2009. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Key Publishing. ISBN 978-80-7418-022-4.

KOŘÁNOVÁ, Marie et al., 2015. Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, v.v.i. ISBN 978-80-7416-236-7

KREBS, Vojtěch et al., 2015. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

KRHUTOVÁ, Lenka et al., 2005. Občané se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených. ISBN 80-244-1168-7.

LEIBLOVÁ, Zdeňka et al., 2003. Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: Nakladatelství ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-726-3169-1.

ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED, 2019. Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1.1.2019. 15. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG. ISBN 978-80-7554-185-7.

STEINICHOVÁ, Ladislava, 2010. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

TOMEŠ, Igor et al., 2015. Sociální právo České republiky. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-941-0.

TRÖSTER, Petr et al., 2010. Právo sociálního zabezpečení. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-322-6.

Článek v odborném časopise nebo ve sborníku z konference

KOPÁČEK, Rudolf, 2018. Porovnání nejčastějších příčin invalidity přiznané v České a Slovenské republice. Revizní a posudkové lékařství [online]. Česká společnost

posudkového lékařství, ČLS JEP, 48-60 [cit. 2020-04-27]. ISSN 1805-4560. Dostupné z: <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=134932753&S=R&D=asn&EbscoContent=dGJyMNxb4kSepq84v%2BbwOLCmsEieprNSrpy4SLCWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGrski0prBJuePfgeyx43zx>

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ, 2012. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu [online]. Liga lidských práv. Brno [cit. 2020-04-04]. Analýzy (Liga lidských práv). ISBN 978-80-87414-08-8. Dostupné z: [https://llp.cz/wp-content/uploads/LLP\\_Analyza\\_Zamestnavani-lidi-s-postizenim\\_final.pdf](https://llp.cz/wp-content/uploads/LLP_Analyza_Zamestnavani-lidi-s-postizenim_final.pdf)

VACÍK, Antonín, 2017. Povinnosti ošetřujícího lékaře při posuzování zdravotního stavu pro účely invalidity, sociálních dávek a zaměstnanosti. Praktický lékař: časopis pro další vzdělávání lékařů [online]. Česká lékařská společnost J.E. Purkyně, 23-25 [cit. 2020-04-05]. ISSN 1805-4544. Dostupné z: <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=121487386&S=R&D=asn&EbscoContent=dGJyMNHr7ESeprM4v%2BbwOLCmsEieprFSrqa4SLKWxWXS&Con>

ZVONÍKOVÁ, Alena a J. WERNEROVÁ, 2017. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Revizní a posudkové lékařství [online]. Česká společnost posudkového lékařství, ČLS JEP, 60-64 [cit. 2020-04-05]. ISSN 1805-4560. Dostupné z: <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=127073363&S=R&D=asn&EbscoContent=dGJyMNxb4kSepq84v%2BbwOLCmsEieprJSs6y4S66WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGrski0prBJuePfgeyx43zx>

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ [online], ©2020. Praha [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, ©2020. Osoby zdravotně znevýhodněné [online]. Praha [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, 2016. Výhody zaměstnávání OZP [online]. [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <https://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/81-vyhody-zamestnavani-ozp.html>

MAGAZÍN BEZPEČNOST PRÁCE.INFO., Z.S., 2014. Pracovněprávní problematika - kapitola 5 z 6 - zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením [online]. Praha, 14.7.2014 [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/pracovni-pravo/pracovnepravni-problematika-kapitola-5-z-6-zamestnavani-fyzickych-osob-se-zdravotnim-postizenim/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011. Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením [online]. Praha [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/CRPD\\_text.pdf/906dc1f8-8301-d043-63e7-02ba4d516c1a](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/CRPD_text.pdf/906dc1f8-8301-d043-63e7-02ba4d516c1a)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2020. Práce a právo [online]. Praha [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2020. Nezaměstnanost - měsíční [online]. Praha [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

PRÁCE, 2020. Praktické rady: Hledám si práci. Co bych měl jako OZP vědět? [online]. Praha, 8.1.2020 [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/hledam-si-praci-co-bych-mel-jako-ozp-vedet/>

PRÁVNÍ RÁDCE, 2008. Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů [online]. [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: <https://pravniradce.ihned.cz/c1-31790200-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu>

ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČESKÉ REPUBLIKY, ©2019. MKN-10: Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů: desátá revize [online]. Praha, 1.1.2020 [cit. 2020-04-28]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=registry-sber-dat--klasifikace--mezinarodni-klasifikace-nemoci>

ZNALOSTNÍ SYSTÉM PREVENCE RIZIK V BOZP, ©2016-2020. Zaměstnávání zdravotně postižených [online]. [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/specificke-skupiny-zamestnancu/zamestnavani-zdravotne-postizenych/497-zamestnavani-zdravotne-postizenych>

### **Právní předpisy**

ČESKO, Zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky. In: Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 1. Dostupné také z: [https://www.epravo.cz/\\_dataPublic/sbirky/archiv/sb0001-1993.pdf](https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/archiv/sb0001-1993.pdf)

ČESKO, Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In: Sbírka zákonů České republiky. 1995, částka 41. Dostupné také z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=43085&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>

ČESKO, Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 143. Dostupné také z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=58235&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>

ČESKO, Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 178. Dostupné také z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/vyhlaska\\_518-2004\\_sb.pdf/e43722cf-4aca-926e-2b57-6a97769f9a2d](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/vyhlaska_518-2004_sb.pdf/e43722cf-4aca-926e-2b57-6a97769f9a2d)

ČESKO, Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. Dostupné také z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_262\\_2006](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006)

ČESKO, Vyhláška ze dne 9. října 2009 Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování



invalidity). In: Sbírka zákonů České republiky. 2009, částka 113. Dostupné také z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=69487&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>

ČESKO, Sdělení č. 346 ze dne 16. prosince 2019 Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2019 pro účely zákona o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2019, částka 145. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-346>

## Seznam zkratek

a.s. – akciová společnost

apod. – a podobně

cit. – citováno

č. – číslo

Čl. – článek

ČR – Česká republika

Kč – Koruna česká

KLW – společnost KLW Wheelco SA

m<sup>2</sup> – metr čtvereční

M51 – Onemocnění jiných meziobratlových plotének

mil. – milión

MKN – Mezinárodní klasifikace nemocí

např. – například

odst. – odstavec

OSN – Organizace spojených národů

OZP – osoba se zdravotním postižením

s.r.o. – společnost s ručením omezeným

Sb. – sbírka

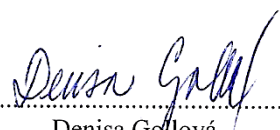
tzv. – takzvaně

ZP – zdravotní postižení

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 29.5.2020

  
.....  
Denisa Gollová

## Seznam příloh

Příloha 1 - Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru

Příloha 2 - Kladené otázky během rozhovoru